

Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit¹ (2. Auflage)

Inhalt

1.	Ein ganzheitlicher Ansatz für mehr Chancengleichheit der Geschlechter	3
1.1.	Die Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit.....	3
1.2.	Das Zusammenwirken mehrerer politischer Strategien des Landes Bremen	5
1.3.	Beteiligungsorientierte Entwicklung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit.....	7
2.	Die gleichstellungspolitische Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt.....	9
3.	Die Zielgruppen der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit.....	20
3.1.	Beschäftigte im privaten Sektor des Landes Bremen	20
3.2.	Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen	24
4.	Ziele der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit.....	27
4.1.	Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Gendergerechtigkeit	28
	Ansatzpunkt 1: Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Branchen.....	29
	Ansatzpunkt 2: Anteile der Geschlechter in Führungspositionen	30
	Ansatzpunkt 3: Arbeitszeit, Sorgearbeit und Vereinbarkeit.....	31
4.2.	Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Entgeltgleichheit ...	32
	Ansatzpunkt 1: Umsetzung des rechtlichen Grundsatzes der Entgeltgleichheit	32
	Ansatzpunkt 2: rechtliche Umsetzung der Entgeltgleichheit.....	33
	Ansatzpunkt 3: geringere Entgeltdifferenzen in tarifgebundenen Bereichen	34
	Ansatzpunkt 4: Nutzung des Gender Pay Gaps als Indikator.....	35
4.3.	Ziele der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit im Überblick.....	36
5.	Strategische Handlungsfelder	37
6.	Handlungsfeld 1: Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben.....	38
6.1.	Kinderbetreuung	38

¹ Die Vorworte des Präsidenten des Senats Andreas Bovenschulte, der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration Claudia Schilling, der Geschäftsführung der Arbeitnehmerkammer Bremen – Peer Rosenthal und Elke Heyduck – sowie der Landesbeauftragten für Frauen Bettina Wilhelm werden nach Absprache aller Instanzen nach dem Beschluss der Landesstrategie verfasst und für die Print-Version verwendet.

Bereits umgesetzte Maßnahmen.....	39
Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen	39
6.1.1. Kinderbetreuung: Fachkräftebedarf.....	39
6.1.2. Kinderbetreuung: Zugang schaffen	41
6.1.3 Kinderbetreuung: Besondere Bedarfe stabilisieren	43
6.1.4 Kinderbetreuung: Angebotsstruktur anpassen	44
6.1.5. Kinderbetreuung: Angebot für den öffentlichen Dienst.....	46
6.2 Arbeitszeitmodelle und -kulturen.....	47
Bereits umgesetzte Maßnahmen.....	47
Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen	47
6.3 Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung	53
Bereits umgesetzte Maßnahmen.....	53
Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen	53
6.4 Qualifizierung und lebenslanges Lernen.....	56
Bereits umgesetzte Maßnahmen.....	57
Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen	57
6.5 Unterstützung, Gesundheit und Wohnen	61
Neue Maßnahmen.....	61
7 Handlungsfeld 2: Entgeltgleichheit der Geschlechter.....	64
7.1 Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen.....	65
Bereits umgesetzte Maßnahmen.....	65
Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen	65
7.2 Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene	67
Bereits umgesetzte Maßnahmen.....	68
Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen	68
8 Handlungsfeld 3: Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit	70
8.1 Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz	70
Bereits umgesetzte Maßnahmen.....	71
Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen	71
9 Nachhaltigkeit und Controlling der Landesstrategie	74
Literaturverzeichnis	75

1. Ein ganzheitlicher Ansatz für mehr Chancengleichheit der Geschlechter

1.1. Die Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Die Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit hat aus mehreren Gründen eine zentrale Bedeutung für das Land Bremen:

- Die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben ist für das Land Bremen eine verbindliche rechtliche Vorgabe. Sie ergibt sich aus Artikel 3, Abs. 2 und 3 des deutschen Grundgesetzes² sowie aus Artikel 2, Abs. 2 und 4 der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen. Dort heißt es:

„Artikel 2

(2) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner sozialen Stellung, sexuellen Identität, seiner religiösen und politischen Anschauungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

[...]

(4) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind.“

- Dennoch ist die Ausgangssituation von Frauen auf dem bremischen Arbeitsmarkt deutlich ungünstiger als die von Männern, wie verschiedene Analysen und Kennzahlen immer wieder gezeigt haben. Dies liegt unter anderem an der Wirtschaftsstruktur des Landes. Diese ist von Branchen geprägt, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind, wie beispielsweise der Automobil-, Luft- und Raumfahrtindustrie sowie den Hafen- und Logistikbetrieben. Gründe hierfür sind unter anderem technische Berufsprofile, Schichtarbeit, körperliche Anforderungen und historisch gewachsene Ausbildungswege. Der Dienstleistungsbereich, insbesondere Gesundheit, Pflege, Erziehung und soziale Dienstleistungen, weist hingegen sehr hohe Frauenanteile auf. Hier spielen soziale Rollenbilder, Teilzeitmöglichkeiten und berufliche Traditionen eine große Rolle.
- Um die Erwerbssituation von Frauen zu verbessern, die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen und Chancengerechtigkeit herzustellen, haben sich viele Akteur:innen auf staatlicher wie auf nichtstaatlicher Seite engagiert, wie beispielsweise die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, die Arbeitnehmerkammer Bremen, der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften und der Bremische Landesfrauenrat.
- Neben der Gleichstellung der Geschlechter zählt auch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der bremischen Wirtschaft seit Langem zu den politischen Zielen des Landes.

² Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

- Es sollen Rahmenbedingungen gestaltet werden, um zukunftsfähige Arbeitsplätze für die Bevölkerung zu schaffen und Wohlstand sichern zu können

Vor diesem Hintergrund forderte die Bremische Bürgerschaft mit ihrem Beschluss vom 11.11.2020 den Senat auf, die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen und hierfür eine Senatsstrategie für Entgeltgleichheit zu entwickeln und ressortübergreifend zu verankern. Dabei soll sichergestellt werden, „dass

- *alle relevanten Akteur:innen aus Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft eingebunden werden;*
- *alle Beschäftigungsfelder im öffentlichen und privaten Bereich sowie insbesondere auch Betriebe, in denen bisher ausschließlich oder zu einem großen Anteil Männer beschäftigt werden, erreicht werden;*
- *sämtliche Lebensphasen und Handlungsfelder berücksichtigt werden, um der Entgeltungleichheit strukturell entgegen zu wirken.“ (Bremische Bürgerschaft 2020)*

Dieser Aufforderung der Bremischen Bürgerschaft wurde im November 2022 mit der Vorlage dieser Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit entsprochen.

Die Landesstrategie ergänzt den zentralen Fokus auf Entgeltgleichheit um weitere Aspekte der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben. Deshalb wurde die auf Anstoß der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und der Arbeitnehmerkammer Bremen initiierte Landesinitiative Gendergerechtigkeit mit der Senatsstrategie für Entgeltgleichheit verbunden und trägt nun den Titel Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit.

Dieser umfassende und ganzheitliche Ansatz der Landesstrategie begründet sich einerseits aus der Komplexität der Ursachen der Entgeltungleichheit und der notwendigen Vielfalt von Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung, andererseits aus der gleichstellungspolitischen Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt.

Im Januar 2024 wurde zudem die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt (SenKo GGA) eingesetzt. Mit ihrer Einsetzung wird der zentralen Bedeutung des Anliegens der Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt Rechnung getragen. Ziel ist es, die bestehende ressortübergreifende Zusammenarbeit in diesem Handlungsfeld zu stärken sowie die Koordinierung und Steuerung der Umsetzungsprozesse und die Kontrolle der jeweiligen Maßnahmenfortschritte zu bündeln. Fachlich werden die Sitzungen der Senatskommission durch die regelmäßig tagende Arbeitsgruppe der beteiligten Ressorts (der Ressort-AG „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“) vorbereitet, die von Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration federführend geleitet wird.

Die Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt hat die Ressort-AG im Dezember 2025 beauftragt, die Landesstrategie vom November 2022 fortzuschreiben. Das vorliegende Dokument ist das Ergebnis dieses Auftrags.

Die Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden, insbesondere von Alleinerziehenden mit Migrationsbiografie, bleibt im Land Bremen trotz vielfältiger Maßnahmen eine zentrale Herausforderung. Bremen weist bundesweit die niedrigste Erwerbsquote sowie die höchste SGB-II- und Armutsgefährdungsquote unter Alleinerziehenden auf.

Alleinerziehende mit Migrationshintergrund sind zudem noch seltener erwerbstätig als Alleinerziehende ohne Migrationshintergrund. Damit handelt es sich um eine besonders vulnerable Zielgruppe mit komplexen Problemlagen, etwa eingeschränkter Kinderbetreuung, gesundheitlichen Belastungen oder schwierigen Wohnverhältnissen.

Die Senatskommission misst der gezielten, bedarfsgerechten Unterstützung dieser Zielgruppe daher eine hohe Priorität bei, um die nachhaltige Erwerbsintegration und eigenständige Existenzsicherung zu stärken. Vor diesem Hintergrund beschloss die Kommission, die noch offenen Maßnahmen aus dem Aktionsplan Alleinerziehende – insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung – mit der Landesstrategie zu verzahnen (vgl. Kapitel 6.1) und die Handlungsempfehlungen aus der Studie „Bilanz und Perspektiven der Förderprogramme für Alleinerziehende in Bremen“ (Böhme/Kramer 2024, IAW) bei der Fortschreibung zu berücksichtigen.

Ergebnis sind spezifische Maßnahmen für Alleinerziehende sowie für Menschen mit Migrationsbiografie (vgl. Kapitel 6.1.3, 6.4 und 6.5).

1.2. Das Zusammenwirken mehrerer politischer Strategien des Landes Bremen

In den letzten Jahren wurde im Land Bremen eine Reihe spezifischer frauen- und gleichstellungspolitischer sowie diversitätsorientierter Strategien und Konzepte entwickelt und umgesetzt, wie z. B. die **Arbeitsmarktstrategie für das Land Bremen 2025–2027**. Um Chancengleichheit im Erwerbsleben wirksam zu fördern, sollen künftige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht nur vielfältige Lebensrealitäten und Bedarfe von Frauen querschnittsartig berücksichtigen, sondern auch um spezifische Ansätze und Vorhaben für Frauen und Alleinerziehende ergänzt werden. Die Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie erfolgt in Abstimmung mit der Umsetzung der vorliegenden Landesstrategie.

Bei der Umsetzung der **Strategie Künstliche Intelligenz (Bremen.KI)**, die im Jahr 2021 gemeinsam von der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation und der Senatorin für Wissenschaft vorgelegt wurde, hat sich das Land Bremen vorgenommen, ein besonderes Augenmerk auf möglichst vielfältige Perspektiven und die immer noch zu beobachtende Unterrepräsentanz von Frauen in der KI zu legen sowie verfolgt es den Anspruch einer geschlechter- und vielfaltssensiblen KI.³ Dieser Anspruch soll unter anderem erfüllt werden durch eine diskriminierungsfreie KI-Forschung und mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Professuren im Bereich KI.

Ebenfalls im Jahr 2021 wurde die **Bremer Strategie für Innovation, Dienstleistung und Industrie (Innovationsstrategie)** von der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation vorgelegt (Freie Hansestadt Bremen, 2021b).

³ So die Senatorinnen in ihrem Vorwort zur Strategie Künstliche Intelligenz, Freie Hansestadt Bremen, 2021a, S. 3

Als Schlüsselinnovationsfeld wurden – neben anderen Wirtschaftsbereichen – intelligente Dienstleistungen identifiziert. In den Branchen Nahrungs- und Genussmittel, Gesundheitswirtschaft sowie Kultur- und Kreativwirtschaft sind Frauen stark vertreten (Freie Hansestadt Bremen 2021b, S. 38).

Aber auch Branchen, die bislang von männlichen Beschäftigten und Unternehmern geprägt waren, sollen für Frauen weiter geöffnet werden. Denn als Querschnittsziel für alle operativen Ziel- und Maßnahmenfelder wird die „Integration verschiedener gesellschaftlicher Gruppen, Gendergerechtigkeit und Diversität“ formuliert und durch verschiedene Maßnahmen verfolgt (Freie Hansestadt Bremen 2021b, S. 46 und 57f).

Die **Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023** entwickelt die bereits bestehenden Fachkräftestrategien aus den Jahren 2015 und 2019 weiter und bezeichnet die Sicherung des Fachkräfteangebots als eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Um dieser erfolgreich zu begegnen, wird die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen als eines von zwei übergreifenden Handlungsfeldern bzw. Querschnittsthemen identifiziert, aus denen verschiedene strategische Ziele abgeleitet werden. Die enge strategische und inhaltliche Verzahnung der Landesstrategie mit der Fachkräftestrategie wird damit unmittelbar deutlich.

Auch im Rahmen des **Diversity Management Konzepts der Freien Hansestadt Bremen** werden die Kategorien „Geschlecht“ und „geschlechtliche Identität“ neben anderen Diversitätskriterien wie Lebensalter, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten oder Einschränkungen, ethnische Selbstbezeichnung, Religion, Weltanschauung sowie soziale Herkunft berücksichtigt (Der Senator für Finanzen 2020). Die Maßnahmen des Konzepts haben das Ziel, Vielfalt zu fördern, Diskriminierungen abzubauen und strukturelle Chancengerechtigkeit herzustellen.

Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den Entwicklungs- und Beförderungschancen von Gruppen, die in Führungspositionen oder in der Belegschaft unterrepräsentiert sind. Das Handlungsfeld „(1) Diversitätsbewusste Personalgewinnung“ nimmt dabei explizit Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Regelungen des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (Der Senator für Finanzen 2020, S. 4f). Im Rahmen eines intersektionellen Ansatzes wird die Kategorie Geschlecht jedoch in allen Maßnahmen berücksichtigt, auch wenn möglicherweise andere Diversitätskriterien im Fokus stehen.

Mit dem **Rahmenkonzept gesellschaftliche Teilhabe und Diversity** verfolgt der Senat seit 2021 das Ziel, die Chancengleichheit und Teilhabe aller Bremer:innen und Bremerhavener:innen am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben im Land Bremen zu verbessern. Die Themenfelder Erwerbsarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungsförderung – insbesondere für Frauen mit Migrationsbiografie – nehmen innerhalb des Rahmenkonzepts einen wesentlichen Stellenwert ein. Der Senat legt alle zwei Jahre einen Bericht zur Umsetzung der Ziele des Rahmenkonzepts vor.

Mit dem **Landesaktionsplan gegen Rassismus**, der derzeit ressortübergreifend unter Federführung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration erarbeitet wird, verfolgt der Senat darüber hinaus das Ziel, Rassismus im Arbeitsleben wirksam entgegenzutreten. Beide Vorhaben sind für die vorliegende Landesstrategie insbesondere vor dem Hintergrund des sogenannten Migrant Gender Pay Gap von Bedeutung.

Dieser Gap zeigt die Einkommensdifferenz zwischen Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit. Im Jahr 2022 lag dieser Unterschied bei 30 Prozent, d.h. dass eine Frau ohne deutsche Staatsangehörigkeit 30 Prozent weniger Gehalt erhält als ein Mann mit deutscher Staatsangehörigkeit. Neben einer Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit wirkt hier zusätzlich eine geschlechtsspezifische Ungleichheit. Der Bericht kommt damit zu dem Ergebnis, dass sich eine doppelte strukturelle Benachteiligung entlang von Geschlecht und Herkunft feststellen lässt.

1.3. Beteiligungsorientierte Entwicklung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Eine Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit kann nur dann wirksam und nachhaltig sein, wenn sie von allen relevanten Akteur:innen in Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam getragen wird. Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – sie erfordert verbindliche Kooperation, ressortübergreifende Abstimmung und eine kontinuierliche fachliche Begleitung.

Vor diesem Hintergrund wurden bereits bei der Entwicklung der Strategie alle maßgeblichen Akteur:innen aktiv einbezogen. Dies entsprach ausdrücklich dem Auftrag der Bremischen Bürgerschaft, die eine breit angelegte, beteiligungsorientierte Erarbeitung eingefordert hatte.

Die Landesstrategie wurde im Laufe des Jahres 2022 unter der Federführung der Arbeitssenatorin in einem strukturierten Beteiligungsprozess entwickelt. Nach einer Kick-off-Veranstaltung im Januar 2022 wurde eine Steuerungs- und Arbeitsgruppe eingerichtet, die die strategischen Ziele sowie die konkreten Maßnahmen der Landesstrategie erarbeitete.

Diese Arbeitsgruppe wurde als Ressort-Arbeitsgruppe (Ressort-AG) verstetigt und hat bis zur Fortschreibung der Landesstrategie kontinuierlich gearbeitet. Insgesamt hat sie 16 Sitzungen durchgeführt. In ihr bündeln sich die fachlichen Expertisen unterschiedlicher Ressorts und Institutionen. Die Ressort-AG ist damit ein zentrales Element der Governance-Struktur der Landesstrategie: Sie begleitet bestehende Maßnahmen kritisch, identifiziert Handlungsbedarfe und entwickelt neue strategische Ansätze weiter.

Wie bereits in Kapitel 1.1 dargestellt, wurde im Januar 2024 zudem die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt. Mit ihrer Einrichtung wurde die strategische Steuerung weiter gestärkt und die ressortübergreifende Verbindlichkeit der Umsetzung auf Senatsebene institutionell abgesichert.

In der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt arbeiten mehrere Senatsressorts unter Vorsitz des Präsidenten des Senats zusammen. Ergänzt wird dieses ressortübergreifende Steuerungsgremium durch den Magistrat Bremerhaven sowie Vertreter:innen der Sozialpartner:innen und der Wirtschaft. Dadurch wird eine koordinierte Umsetzung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit gewährleistet.

Beteiligte Ressorts und Dienststellen des Senats

- Präsident des Senats / Senatskanzlei
- Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
- Der Senator für Finanzen
- Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
- Der Senator für Kinder und Bildung
- Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft
- Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation
- Magistrat der Stadt Bremerhaven

Weitere beteiligte Institutionen und gesellschaftliche Gruppen

- Agentur für Arbeit
- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH – Kompetenzzentrum „Zukunft im Beruf“
- Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
- Business & Professional Women Germany, Club Bremen e. V.
- DGB Bremen-Elbe-Weser
- FAW Frauen Arbeits Welten gGmbH
- Handelskammer Bremen
- Handwerkskammer Bremen
- Integrations- und Migrationsbeauftragte des Landes Bremen
- Jobcenter Bremen
- Jobcenter Bremerhaven
- Landesfrauenrat Bremen und Bremer Frauenausschuss e. V.
- RKW Bremen
- Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V.

Die fachlichen Inhalte und daraus abgeleiteten Maßnahmen dieser Landesstrategie werden überwiegend von allen Beteiligten mitgetragen. Wo dies nicht der Fall ist, konnten die betreffenden Organisationen dies durch entsprechende, von ihnen formulierte und eingereichte Kommentare verdeutlichen.

2. Die gleichstellungspolitische Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt

Die Gleichstellung der Geschlechter auf dem bremischen Arbeitsmarkt ist auch im Jahr 2026 noch nicht erreicht. Bei der Verabschiedung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit im Jahr 2022 zeigte eine Studie über den bremischen Arbeitsmarkt erhebliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf – und zwar „nicht nur bei der Bezahlung, sondern nach wie vor bei der Erwerbsbeteiligung insgesamt, den Arbeitsbedingungen und der Konzentration von Frauen in wenigen Branchen, Berufen und Hierarchiestufen“ (Bothfeld et al. 2022, S. 5).

Diese Feststellung lässt sich aktuell durch einen erweiterten Indikator des Statistischen Bundesamtes, den **Gender Gap Arbeitsmarkt**, untermauern. Im Gender Gap Arbeitsmarkt werden drei wesentliche Kennzahlen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zusammengefasst:

- **Gender Pay Gap** – Unterschied zwischen den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern
- **Gender Hours Gap** – Unterschied bei den bezahlten Arbeitsstunden pro Monat zwischen Frauen und Männern
- **Gender Employment Gap** – Unterschied zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern

Der Gender Gap Arbeitsmarkt bezieht mit den bezahlten Arbeitsstunden und der Erwerbstätigenquote weitere Dimensionen der Ungleichheit ein und beschreibt den gesamten Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern – unabhängig davon, ob und in welchem Umfang sie erwerbstätig sind.

In Deutschland betrug der Gender Gap Arbeitsmarkt im Jahr 2025 37 Prozent und war damit gegenüber 2024 unverändert, gegenüber 2023 um zwei Prozentpunkte gesunken (Statistisches Bundesamt 2026c).

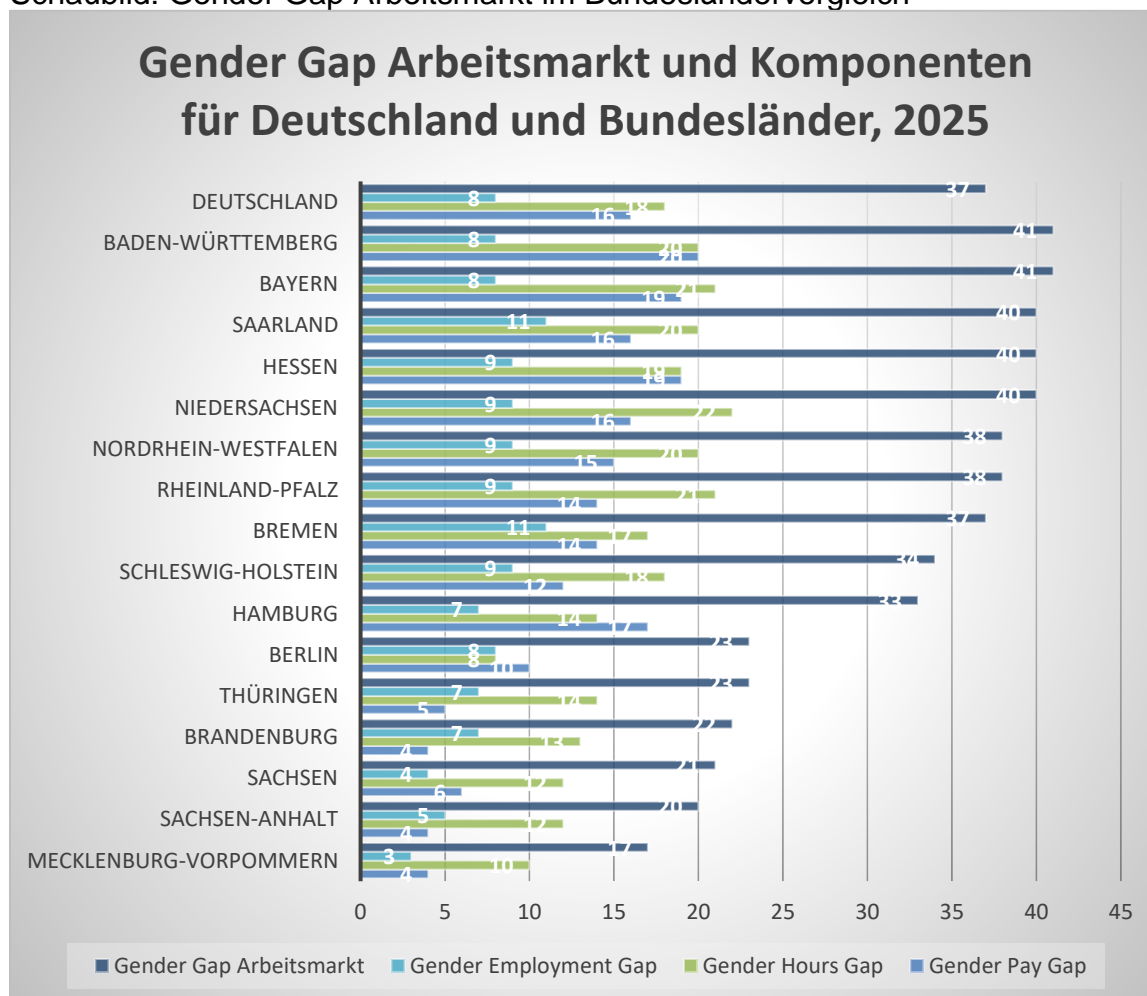
Bremen lag mit einem Gender Gap Arbeitsmarkt von 37 Prozent genau im Bundesdurchschnitt. Die niedrigsten Werte des Gender Gaps Arbeitsmarkt wiesen die ostdeutschen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Brandenburg und Thüringen auf, gefolgt von Berlin. Von den westdeutschen Bundesländern lagen Hamburg und Schleswig-Holstein vor Bremen. Die höchsten Werte zeigten sich in Baden-Württemberg und Bayern.

Bei der Interpretation des Gender Gap Arbeitsmarkts sollte berücksichtigt werden, dass sich die einzelnen Komponenten dieses Indikators strukturell deutlich unterscheiden können. So weist Bremen mit 17 Prozent den zweitniedrigsten **Gender Hours Gap** aller westdeutschen Bundesländer auf (nach Hamburg mit 14 Prozent) und liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt von 18 Prozent. Die durchschnittliche Zahl der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden von Frauen und Männern unterscheidet sich demnach vergleichsweise gering.

Der **Gender Employment Gap** von 11 Prozent in Bremen und im Saarland ist hingegen der höchste aller Bundesländer. Die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern unterscheiden sich hier im Bundesvergleich besonders stark. Hinzu kommt, dass sowohl die Erwerbstätigenquote der Frauen (67 Prozent) als auch die der Männer (76 Prozent) die niedrigsten Werte aller Bundesländer aufweisen.

Die große Differenz ergibt sich somit auf einem insgesamt vergleichsweise niedrigen Niveau der Erwerbsbeteiligung (Statistisches Bundesamt 2025a).

Schaubild: Gender Gap Arbeitsmarkt im Bundesländervergleich



Quelle: Statistisches Bundesamt 2026c

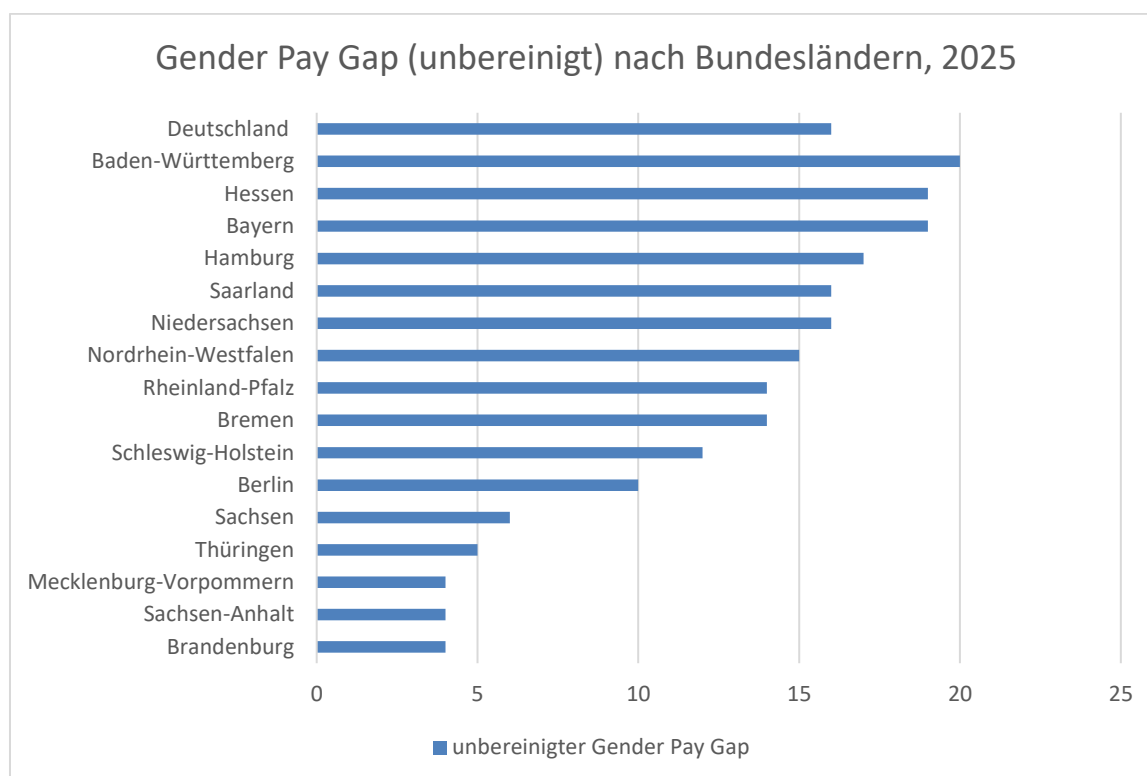
Von den drei Komponenten des Gender Gap Arbeitsmarkt erhält der **Gender Pay Gap (Entgeltlücke)** besondere Aufmerksamkeit, gilt er doch als zentraler Gradmesser für die Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben. Er wird als Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern ermittelt und als Prozentsatz der höheren Verdienste der Männer ausgewiesen.

Im Jahr 2025 betrug der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland insgesamt 16 Prozent. Bremen wies mit 14 Prozent einen leicht unterdurchschnittlichen Wert auf und lag im Bundesländervergleich im oberen Mittelfeld.

Die niedrigsten Gender Pay Gaps von unter 10 Prozent verzeichneten die östlichen Bundesländer Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Sachsen, gefolgt von Berlin mit 10 Prozent. Unter den westdeutschen Bundesländern hatte Schleswig-Holstein mit 12 Prozent den niedrigsten Gender Pay Gap; darauf folgte Bremen mit 14 Prozent.

Den höchsten Wert wies Baden-Württemberg mit 20 Prozent auf. Knapp davor lagen Bayern und Hessen mit jeweils 19 Prozent.

Schaubild: Gender Pay Gap (unbereinigt) im Bundesländervergleich



Quelle: Statistisches Bundesamt (2026c)

Diese Rangfolge ist aus Bremer Sicht erfreulich. Noch im Jahr 2022 – zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit – wies Bremen einen überdurchschnittlich hohen Gender Pay Gap von 22 Prozent (Wert für 2021) auf und lag gemeinsam mit Baden-Württemberg auf dem letzten Platz unter den Bundesländern.

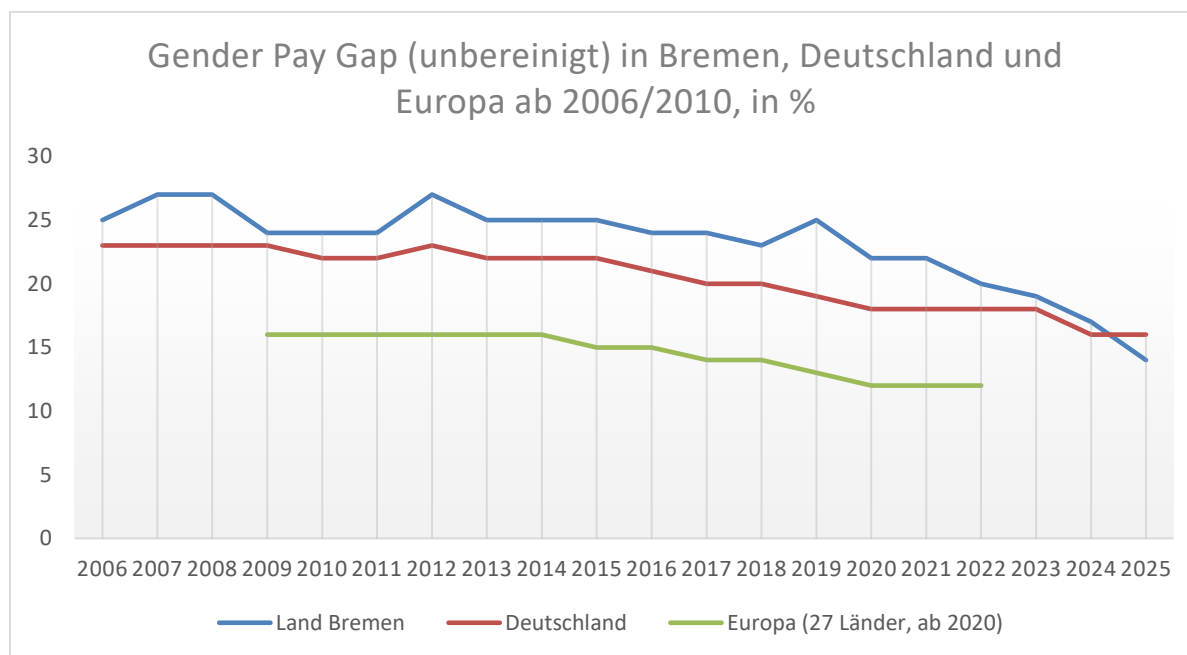
Im Ländervergleich hat sich der Gender Pay Gap in Bremen in den vergangenen vier Jahren somit positiv entwickelt. Doch ob diese Erfolge „direkt auf die Maßnahmen der Landesstrategie zurückzuführen sind, lässt sich nicht isoliert feststellen. Solche Entwicklungen entstehen aus einem komplexen Zusammenspiel über viele Jahre hinweg, an dem zahlreiche politische, ökonomische und gesellschaftliche Faktoren beteiligt sind. Eine valide Zuordnung der Effekte einzelner Maßnahmen erfordert daher eine langfristig angelegte, methodisch anspruchsvolle Wirkungsanalyse“ (Bremische Bürgerschaft 2025, S. 15).

Für eine erste Einordnung dieser erfreulichen Entwicklung können an dieser Stelle die Veränderungen der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern betrachtet werden. Diese getrennte Analyse der Verdienstentwicklung beider Geschlechter ermöglicht eine Bewertung, ob der Rückgang der Entgeltlücke auf überproportionale Einkommenszuwächse von Frauen, Einkommensrückgänge bei Männern oder auf eine insgesamt veränderte Lohnstruktur zurückzuführen ist.

Auch auf Bundesebene hat sich der seit etwa 2016 zu beobachtende rückläufige Trend fortgesetzt; im Jahr 2025 lag der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland bei 16 Prozent.

Im europäischen Vergleich ist dieser Wert jedoch weiterhin überdurchschnittlich hoch, sodass trotz der positiven Entwicklung weiterhin struktureller Handlungsbedarf besteht.

Schaubild: Gender Pay Gap (unbereinigt) im Land Bremen



Quelle: Statistisches Bundesamt 2019 und 2025c, Eurostat 2026

Zu dem Rückgang des Gender Pay Gaps in Bremen können unterschiedliche Entwicklungen beigetragen haben. Im Gender Pay Gap wirken neben sachlich gerechtfertigten und nicht diskriminierenden Ursachen für Entgeltunterschiede auch verschiedene Formen struktureller Ungleichheit und Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben.

Dabei sind zwei zentrale Ursachenbereiche zu unterscheiden, die beide durch die Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit adressiert werden:

Direkte Ursachen:

Eine unmittelbare Ursache kann in der Verletzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit („gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“) liegen.

Kommentierung dieses Textes durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB):

„‘Gleichwertige‘ Arbeit zu bestimmen ist schwierig, da es immer auch von der Auslegung der vorhandenen Daten abhängt. Ähnlich wie beim Gender Pay Gap handelt es sich um Annäherungen - Daten zu "exakt gleichen Arbeitsbedingungen" liegen nicht vor. Aus diesem Grund besteht die Gefahr, „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen.“

Während es relativ unproblematisch erscheint, „gleiche Arbeit“ zu identifizieren, stellt die Feststellung, ob unterschiedliche Arbeiten gleichwertig sind, eine gewisse methodische Herausforderung dar. Was als gleichwertig anzusehen ist, wird jedoch sowohl durch arbeitswissenschaftliche Verfahren ermittelt als auch europarechtlich und national verbindlich normiert und bildet einen zentralen Maßstab für diskriminierungsfreie Vergütungssysteme. **Indirekte, strukturelle Ursachen:**

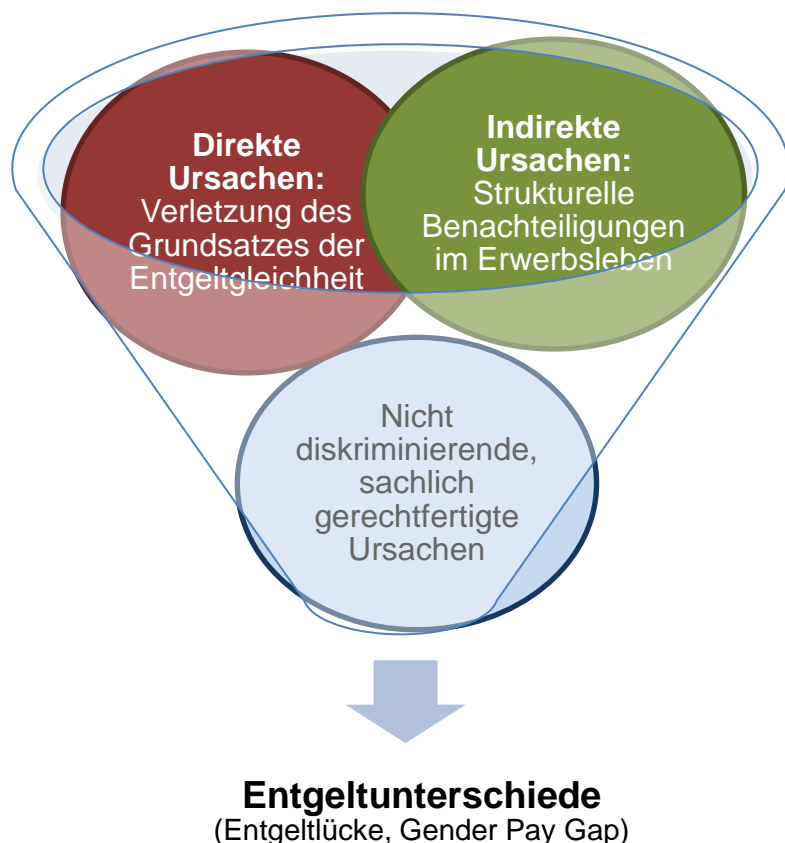
Ein erheblicher Teil der Entgeltlücke ist auf strukturelle Benachteiligungen zurückzuführen. Dazu zählen unter anderem geschlechtsspezifische Unterschiede

- beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,
- beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung,

- bei beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in höher vergütete oder Führungspositionen,
- durch (teilweise unfreiwillige) Einschränkungen oder Unterbrechungen des Erwerbslebens,
- sowie durch geringere Durchschnittsverdienste in frauendominierten Branchen und Berufen.

Gerade diese indirekten Faktoren erklären einen wesentlichen Teil der Entgeltunterschiede und stehen daher im Fokus strukturell ansetzender Maßnahmen der Landesstrategie.

Schaubild: Direkte und indirekte Ursachenbereiche des Gender Pay Gap



Quelle: Eigene Darstellung

Unter den strukturellen Faktoren kommt der Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben besondere Bedeutung zu. Dies wurde bereits bei der Betrachtung des Gender Employment Gaps als Komponente des Gender Gap Arbeitsmarkt deutlich.

Zentrale Kennzahlen für Bremen zeigen, dass Frauen sowohl in geringerem Umfang als auch unter ungünstigeren (zum Teil prekären) Bedingungen in den bremischen Arbeitsmarkt integriert sind als Männer (alle Zahlen im Überblick sowie im Vergleich zum Bundesdurchschnitt: siehe Tabelle).

- **Erwerbsquote⁴:**
Die Erwerbsquote von Frauen liegt in der Stadt Bremen bei 71 Prozent und in Bremerhaven bei lediglich 64 Prozent. Damit liegt sie sowohl im Vergleich zu den bremischen Männern als auch zu den Frauen im Bundesdurchschnitt deutlich unter dem jeweiligen Durchschnittswert.
- **Erwerbstätigenquote⁵:**
Die Erwerbstätigenquote der Frauen beträgt 68 Prozent in der Stadt Bremen und 61 Prozent in Bremerhaven. Sie liegt damit deutlich unter der der Männer (77 Prozent in Bremen bzw. 67 Prozent in Bremerhaven).
- **Erwerbslosenquote:**
Bei der Erwerbslosenquote stellt sich die Situation für Frauen in der Stadt Bremen mit 4 Prozent etwas günstiger dar als für Männer mit 6 Prozent⁶. Allerdings liegen diese Werte weiterhin über dem Bundesdurchschnitt und verweisen – trotz Fachkräftemangels – auf eine insgesamt vergleichsweise angespannte Lage am bremischen Arbeitsmarkt.
- **Teilzeitbeschäftigung:**
Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. 51 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Bremen und 48 Prozent in Bremerhaven sind teilzeitbeschäftigt, während dies nur auf 16 Prozent der erwerbstätigen Männer in der Stadt Bremen zutrifft⁷. In zahlreichen – insbesondere frauendominierten – Branchen wie dem Einzelhandel oder der Pflege sind Teilzeitstellen häufig nicht existenzsichernd.
- **Teilzeitbeschäftigung (von Müttern mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren)**
Mütter arbeiten im Land Bremen zu 54 Prozent in Teilzeit. Im bundesweiten Vergleich liegt Bremen damit über dem Wert von Bayern (52 %) und Baden-Württemberg (49 %). Deutschlandweit arbeiten 67 % aller Mütter in Teilzeit. (Angaben aus: Statistisches Bundesamt 2026b, nicht in der Tabelle dargestellt)
- **Minijobs:**
Überdurchschnittlich viele Frauen in der Stadt Bremen üben einen Minijob als Haupt- oder Nebenerwerb aus (11 Prozent gegenüber 9 Prozent im Bundesdurchschnitt). Bei den Männern liegt der Anteil bei 6 Prozent und damit ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt (4 Prozent). Minijobs bieten in der Regel keine oder nur eine unzureichende eigenständige soziale und finanzielle Absicherung.
- **Niedriglohnbeschäftigung:**
Frauen im Land Bremen sind überdurchschnittlich häufig im Niedriglohnsektor⁸ tätig (16 Prozent gegenüber 13 Prozent der Männer sowie 18 Prozent der Frauen im Bundesdurchschnitt).

⁴ Anteil aller Erwerbstätigen und Erwerbslosen („aktive und passive Erwerbstätige“) an den Personen im erwerbsfähigen Alter

⁵ Anteil der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige und Minijobber) an den Personen im erwerbsfähigen Alter (Hinweis: In der ersten Ausgabe der Landesstrategie wurde die Beschäftigungsquote ausgewiesen.)

⁶ Für die Stadt Bremerhaven lagen keine statistisch sicheren Zahlen vor. (Hinweis: In der ersten Ausgabe der Landesstrategie wurde die Arbeitslosenquote ausgewiesen.)

⁷ Für die Stadt Bremerhaven lagen keine statistisch sicheren Zahlen vor.

⁸ Niedriglohn = Bruttomonatslohn unter der Armutsgrenze von 60 Prozent des Medianlohns

Tabelle: Zentrale Kennzahlen

	Deutschland			Stadt Bremen			Stadt Bremerhaven		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Alle Angaben in Prozent									
Erwerbsquote^a	80,1	83,7	76,4	76,2	81,2	71,0	68,5	73,1	63,8
Erwerbstätigenquote^b	77,3	80,5	73,9	72,4	76,8	68,0	64,1	66,9	61,2
Erwerbslosenquote^c	3,5	3,8	3,2	4,9	5,5	(4,2)	/	/	/
Teilzeitquote^d	29,0	11,7	48,4	31,9	16,0	50,5	30,2	/	48,4
Minijobquote^e	6,4	4,0	9,0	8,4	6,0	11,1	/	/	/
Niedriglohnquote^f	15,7	13,2	18,3	/	/	/	/	/	/

^a Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung derselben Altersgruppe, 2024

^b Anteil der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige und Minijobber) an der Bevölkerung derselben Altersgruppe, 2024

^c Anteil der Erwerbslosen (inkl. nicht bei den Arbeitsagenturen gemeldete Arbeitssuchende, aber exkl. geringfügig beschäftigte Arbeitslose) an den Erwerbspersonen derselben Altersgruppe, 2024

^d Anteil der in Teilzeit Beschäftigten an den Erwerbstätigen, 2024

^e Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn, 2025

/ = Keine Angabe, da Zahlenwert aufgrund der geringen Fallzahl nicht sicher genug ist

() = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert aufgrund der Fallzahl statistisch relativ unsicher ist

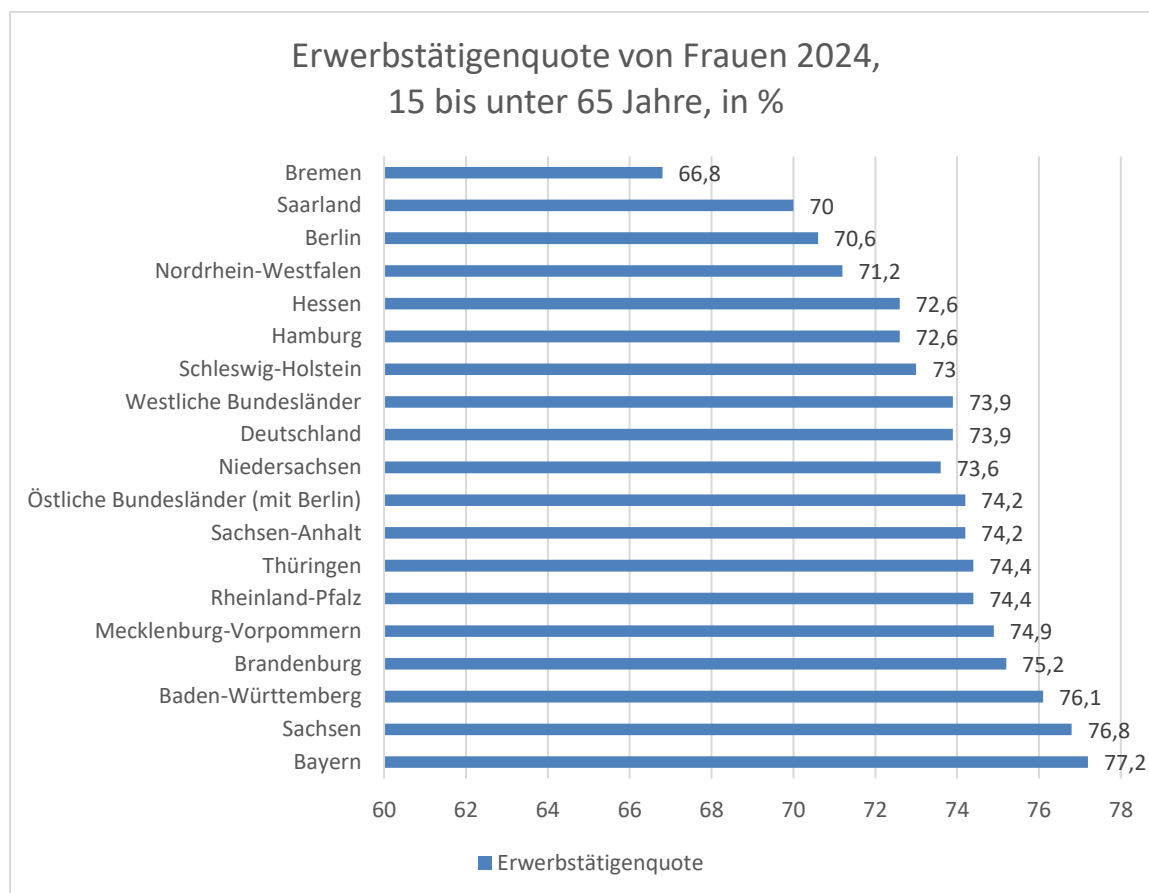
Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Ergebnisse des Mikrozensus 2024

Wird die Erwerbstätigenquote im Bundesländervergleich betrachtet, tritt die vergleichsweise niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen in Bremen noch deutlicher hervor. Die Erwerbstätigenquote bremischer Frauen lag im Jahr 2024 bei lediglich 66,8 Prozent. Dies bedeutet, dass rund ein Drittel der Bremerinnen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nachgeht – also auch nicht in einem Umfang von mindestens einer Stunde bezahlter Arbeit pro Woche – und damit keine eigenen Erwerbseinkünfte erzielt.

Im Ländervergleich liegt Bremen damit auf dem letzten Platz. Die Erwerbstätigenquote bremischer Frauen liegt gut zehn Prozentpunkte unter den höchsten Werten, die in Sachsen und Bayern erreicht werden. Auch gegenüber dem Bundesdurchschnitt weist Bremen einen deutlichen Abstand auf.

Im Jahr 2022 – zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Bremer Landesstrategie – betrug die Erwerbstätigenquote der Bremer Frauen noch 67,8 Prozent und lag damit um einen Prozentpunkt höher als 2024. Die Entwicklung zeigt somit zuletzt einen leichten Rückgang der Erwerbsbeteiligung.

Schaubild: Erwerbstätigenquote von Frauen im Bundesländervergleich



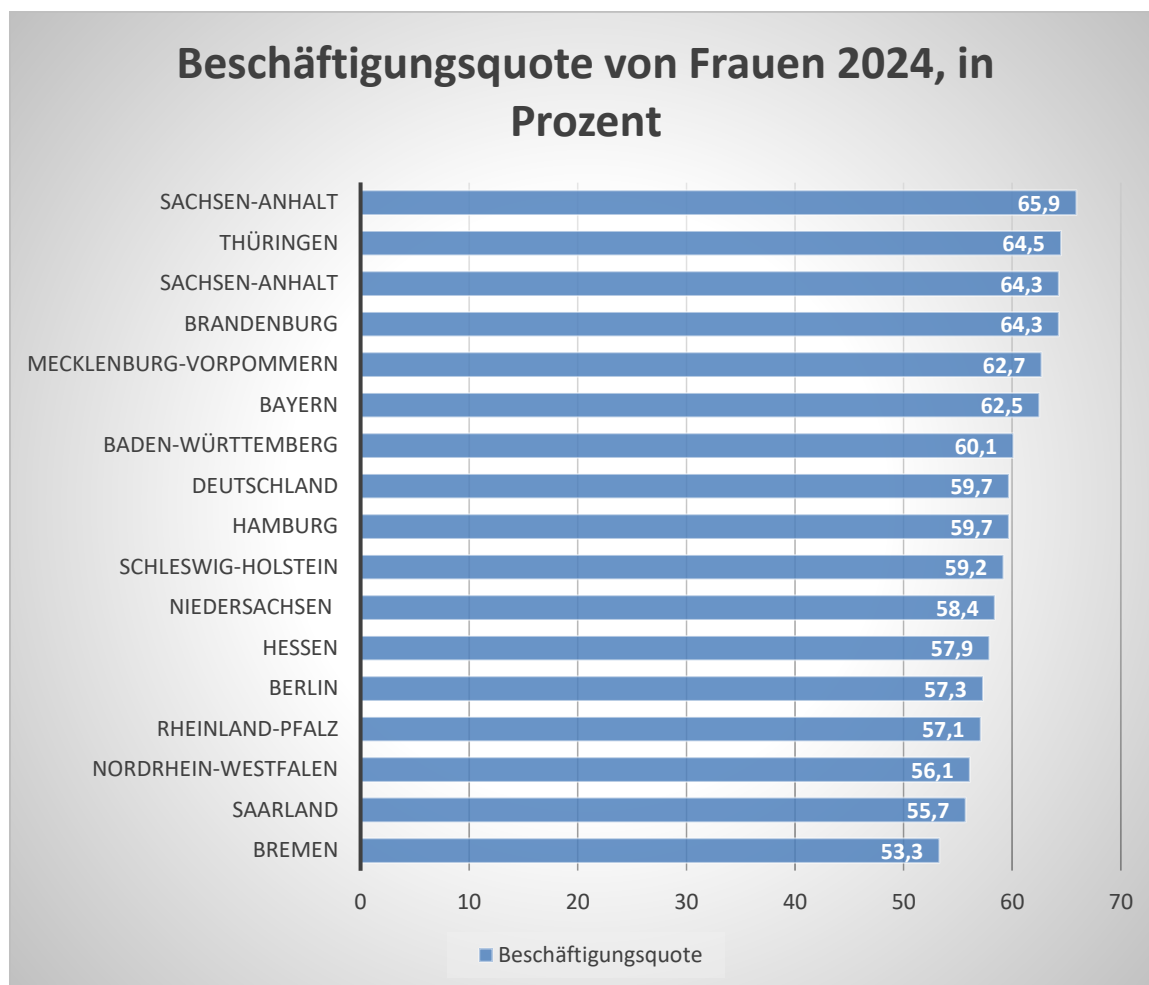
Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Ergebnisse des Mikrozensus 2024

Die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen im Land Bremen ist zwar teilweise auf die insgesamt angespannte Arbeitsmarktsituation zurückzuführen, hängt jedoch auch damit zusammen, dass es für Frauen in Bremen vergleichsweise schwierig ist, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen und dauerhaft zu halten. Dies wird bei einem Blick auf die Beschäftigungsquote von Frauen und Männern im Bundesländervergleich besonders deutlich.

Die Beschäftigungsquote misst den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre). Im Jahr 2024 waren in Deutschland insgesamt 59,7 Prozent der Frauen und 66,3 Prozent der Männer im erwerbsfähigen Alter sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Zwischen den Bundesländern bestehen jedoch erhebliche Unterschiede. Bremen weist für Frauen mit 53,3 Prozent die bundesweit niedrigste Beschäftigungsquote auf. Demgegenüber verzeichnet Sachsen-Anhalt mit 65,9 Prozent die höchste Beschäftigungsquote von Frauen.

Schaubild: Beschäftigungsquote von Frauen

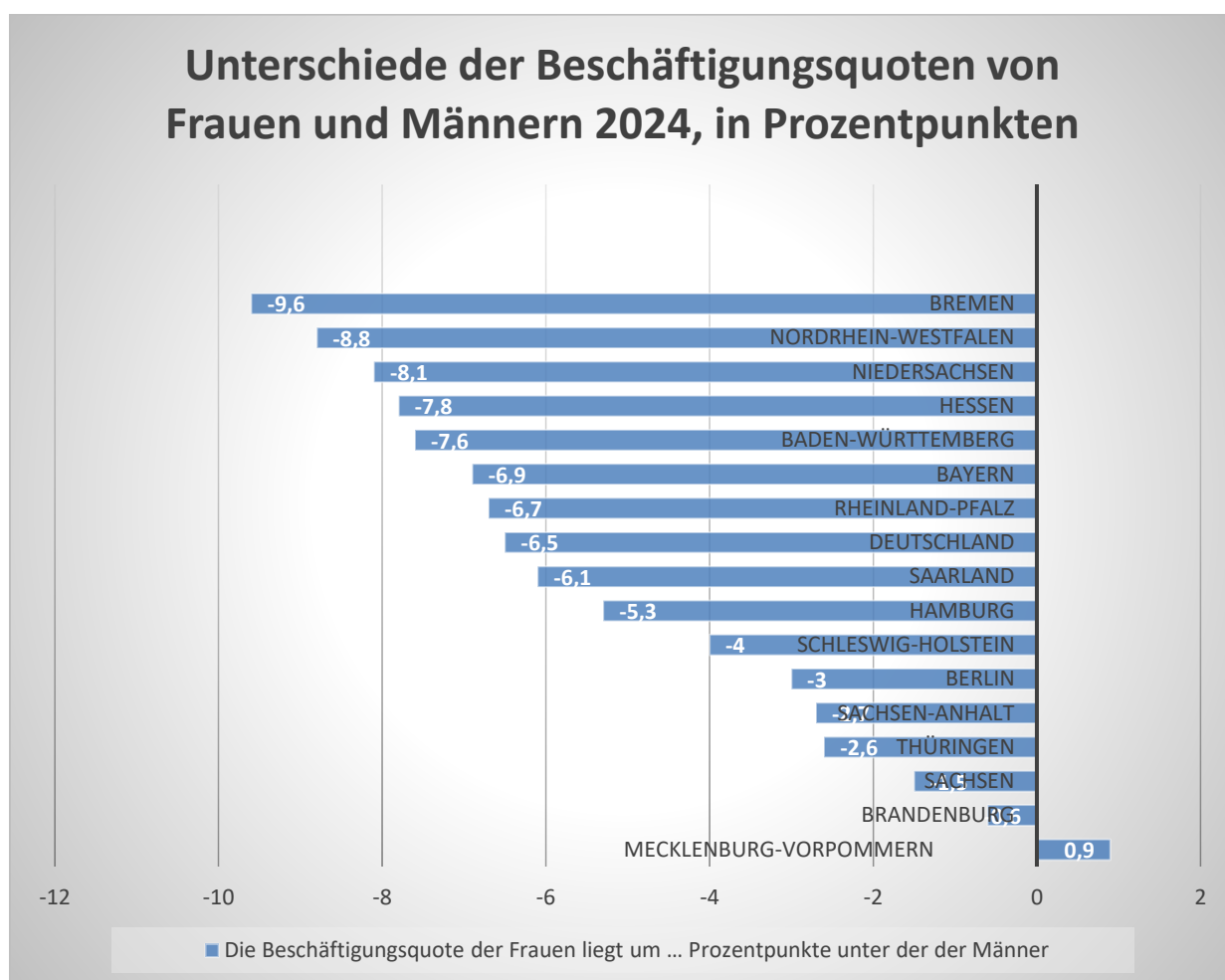


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2025), S. 17

Neben der absoluten Höhe der Beschäftigungsquote ist auch das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Unterschiede von Bedeutung. Die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern variiert deutlich zwischen den Bundesländern. Auch unter diesem Aspekt stellt sich die Situation für Frauen im Land Bremen besonders ungünstig dar.

Mecklenburg-Vorpommern war das einzige Bundesland, in dem die Beschäftigungsquote von Frauen höher lag als die der Männer – und zwar um 0,9 Prozentpunkte. Bremen hingegen wies die größte geschlechtsspezifische Differenz auf: Die Beschäftigungsquote von Frauen lag hier um 9,6 Prozentpunkte unter der der Männer.

Schaubild: Unterschiede der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern im Bundesländervergleich



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025, S. 17

Betrachtet man den Unterschied in der Erwerbstätigenquote nach Staatsangehörigkeit, zeigt sich: Zwischen Frauen und Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit betrug im Jahr 2024 fünf Prozentpunkte. Bei ausländischen Frauen und Männern lag die Differenz hingegen bei rund 20 Prozentpunkten und damit deutlich höher.

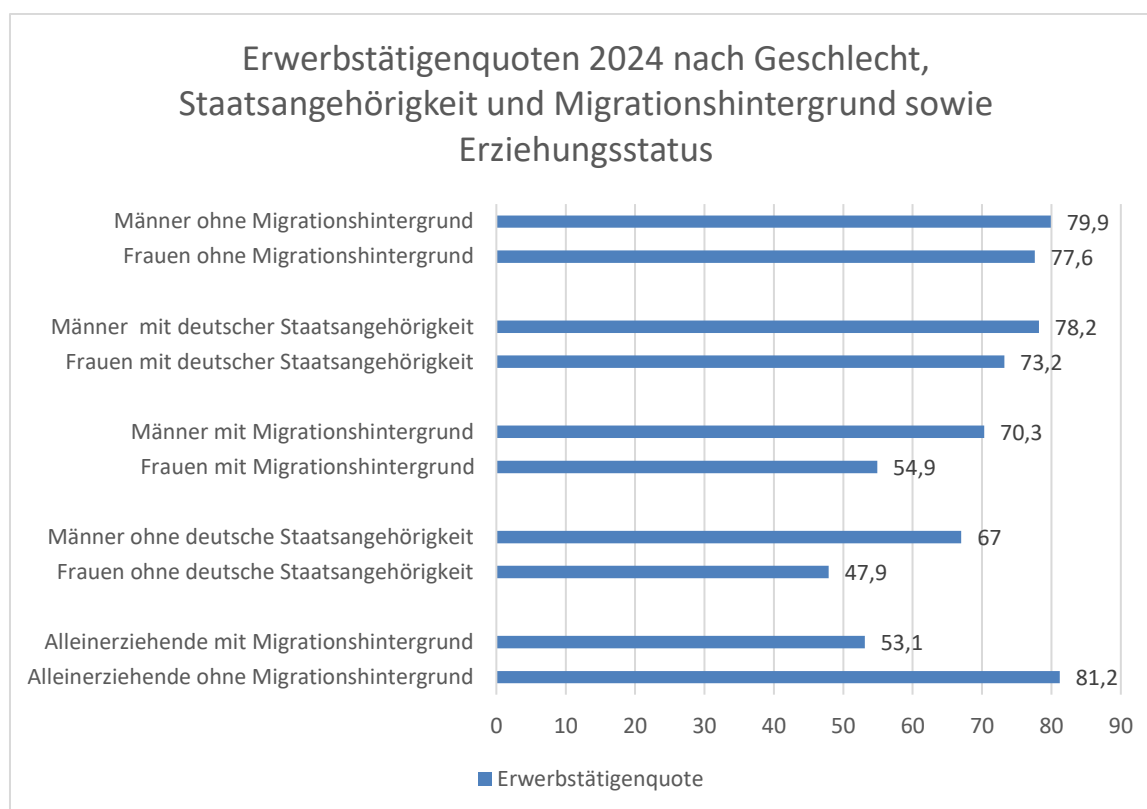
Auch die Differenzierung nach Migrationshintergrund verdeutlicht erhebliche Ungleichheiten: Männer ohne Migrationshintergrund waren in Bremen zu 80 Prozent erwerbstätig, Frauen ohne Migrationshintergrund zu 77,6 Prozent – der Abstand beträgt hier lediglich rund zwei Prozentpunkte. Bei Personen mit Migrationshintergrund hingegen lag die Erwerbstätigenquote der Männer bei 70,3 Prozent, die der Frauen bei 54,9 Prozent. Die geschlechtsspezifische Differenz beträgt somit etwa 15 Prozentpunkte.

Besonders ausgeprägt ist die Ungleichheit bei Alleinerziehenden. Alleinerziehende mit Migrationshintergrund waren 2024 um 28 Prozentpunkte seltener erwerbstätig als Alleinerziehende ohne Migrationshintergrund (53,1 gegenüber 81,2 Prozent). Seit der Verabschiedung der Landesstrategie im Jahr 2022 hat sich dieser Abstand deutlich vergrößert; damals lag er bei 17 Prozentpunkten.

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass sich der Handlungsbedarf hinsichtlich der Erwerbsintegration von Frauen – insbesondere von Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund und/oder ohne deutsche Staatsangehörigkeit – weiter erhöht hat.

Vollständigkeitshalber ist auch auf die Erwerbstätigenquote von Müttern mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren hinzuweisen. Diese beträgt im Land Bremen 47 Prozent. Damit bildet Bremen im bundesweiten Vergleich das Schlusslicht. Deutschlandweit liegt die Quote bei 69 Prozent, wobei Mecklenburg-Vorpommern mit 81 Prozent den höchsten Wert aufweist (Statistisches Bundesamt 2026b).

Schaubild: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Migrationshintergrund, Erziehungsstatus



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Ergebnis des Mikrozensus 2024

Strukturelle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt sowie geschlechtsspezifische Chancenungleichheiten beim Entgelt setzen sich im **Gender Pension Gap**, also der Rentenlücke, fort. Die Entgeltlücke und insbesondere der hohe Anteil von Frauen in geringfügiger und/oder niedrig entlohnter Beschäftigung stellen wesentliche Ursachen für ein erhöhtes Risiko von Altersarmut dar.

Ende des Jahres 2024 betrug die durchschnittliche Altersrente in Deutschland für Männer 1.405 Euro, für Frauen hingegen lediglich 955 Euro. Dies entspricht einer Rentenlücke von 32 Prozent (Deutsche Rentenversicherung Bund 2025, S. 35; eigene Berechnung).

3. Die Zielgruppen der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Nach dem Beschluss der Bürgerschaft sollen mit der Landesstrategie alle Beschäftigungsfelder im öffentlichen und privaten Sektor erreicht werden. Insbesondere sollen auch solche Betriebe einbezogen werden, in denen bisher ausschließlich oder zu einem großen Anteil Männer beschäftigt waren. Damit ergeben sich zwei Zielgruppen für diese Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit:

- a. Beschäftigte im privaten Sektor des Landes Bremen mit seinen unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen.
- b. Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen, sowohl in Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen („Kernverwaltung“) als auch der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie in weiteren Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften, die nicht zum Kernbereich der Verwaltung gezählt werden;

Die Gestaltungs- und Steuerungsmöglichkeiten des Landes Bremen stellen sich für diese Zielgruppen unterschiedlich dar: Für die Beschäftigten der Kernverwaltung können Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit unmittelbar beeinflusst werden, was bereits zu vielfältigen Regelungen und Aktivitäten führte.

Hingegen stehen bei den Dienststellen außerhalb des Kernbereichs (z. B. Eigenbetriebe und Mehrheitsgesellschaften) eher indirekte Instrumente zur Schaffung von Anreizen und zur Motivation der Akteur:innen in den Unternehmen sowie Instrumente wie Erfahrungsaustausch, Information und Sensibilisierung zur Verfügung. Dies gilt umso mehr für die Unternehmen des privaten Sektors.

An dieser Stelle sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Landesstrategie alle Personen unabhängig von Lebensalter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, geistigen und körperlichen Fähigkeiten bzw. Einschränkungen, rassistischen Zuschreibungen sowie Religion und Weltanschauung adressiert.

3.1. Beschäftigte im privaten Sektor des Landes Bremen

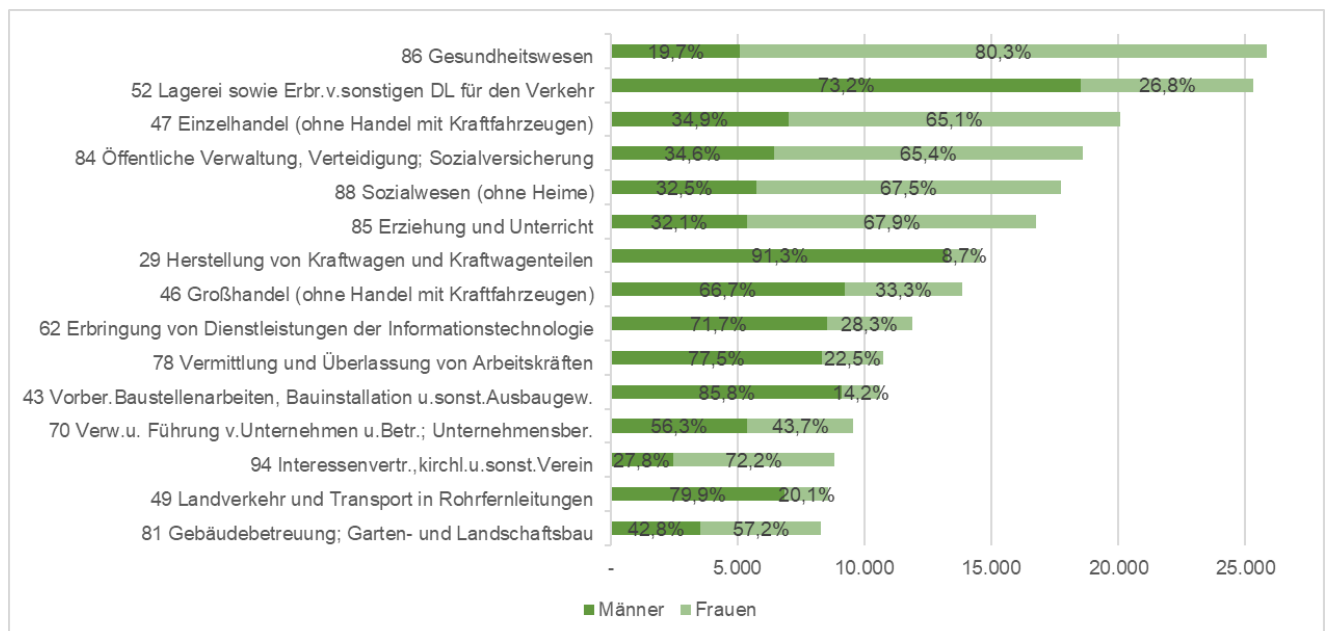
Nicht in allen Branchen des privaten Sektors⁹ in Deutschland sind die Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter gleich hoch; vielmehr lassen sich frauendominierte und männerdominierte Branchen ausmachen, in denen der Anteil beschäftigter Frauen bzw. Männer jeweils über 70 Prozent liegt. Dabei konzentrieren sich Frauen überwiegend auf Branchen mit eher ungünstigen Charakteristika im Hinblick auf Entgeltniveau, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsbedingungen. Diese Segregation des Arbeitsmarktes lässt sich im privaten Sektor Bremens deutlich beobachten.

⁹ In der Arbeitsmarktstatistik ist öffentliche und private Beschäftigung nicht klar abgrenzbar. In der hier genutzten Branchenabgrenzung auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige können daher öffentlich Beschäftigte enthalten sein.

Zu den beschäftigungsstärksten Branchen¹⁰ im Land Bremen zählen aktuell das Gesundheitswesen mit rund 25.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, knapp gefolgt von dem Bereich „Lagerei und Erbringung sonstiger Dienstleistungen für den Verkehr“ mit rund 25.300 Beschäftigten. Der Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) belegt mit 20.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den dritten Platz. Allerdings unterscheiden sich die Frauenanteile in diesen Branchen erheblich: Während der Frauenanteil an den Beschäftigten im Gesundheitswesen mehr als 80 Prozent und im Einzelhandel über 65 Prozent beträgt, sind in den Branchen Verkehr und Lagerei überwiegend Männer beschäftigt (73,2 Prozent).

Auch bei vielen weiteren Branchen ist eine deutliche Überrepräsentation eines Geschlechts festzustellen.

Tabelle: Die 15 beschäftigungsstärksten Branchen (WZ 2008) und der Geschlechteranteil, Land Bremen

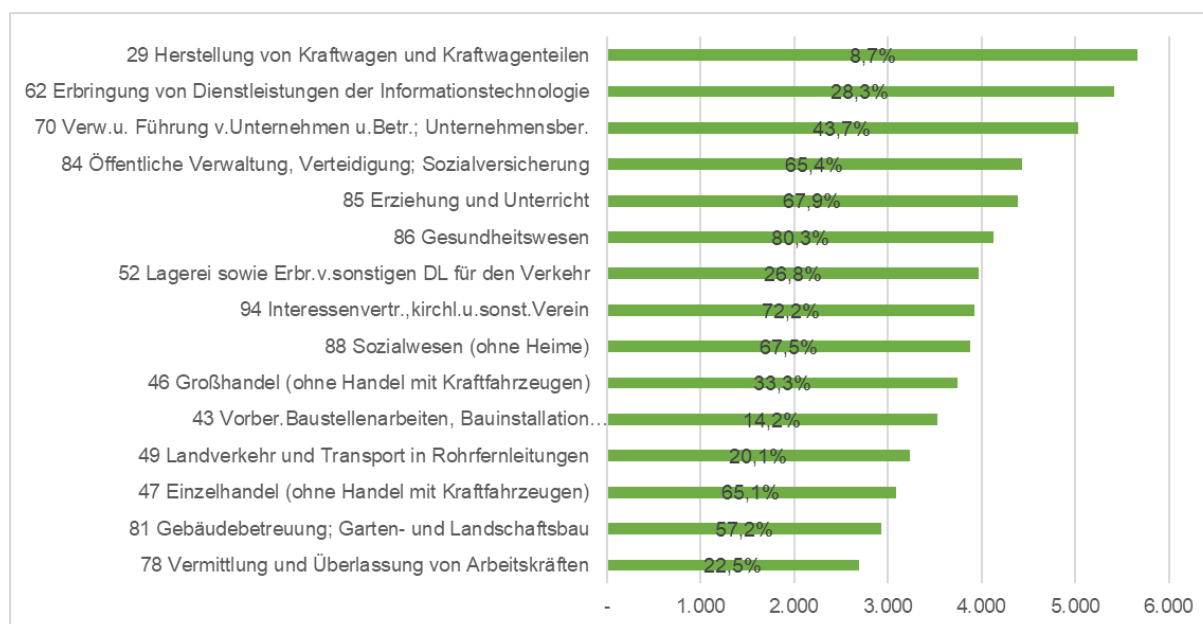


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Generell zeigt sich, dass Frauen eher in Branchen beschäftigt sind, in denen das allgemeine Entgeltniveau niedriger ist. Die nachstehende Tabelle zeigt das monatliche Medianentgelt von Vollzeitbeschäftigten in den bereits oben ausgewiesenen 15 beschäftigungsstärksten Branchen in Bremen. So ist insbesondere in den drei Branchen mit dem höchsten Medianentgelt der Frauenanteil unterdurchschnittlich (Verwaltung und Führung von Unternehmen, WZ 70) oder sogar sehr gering (Herstellung von Kraftwagen, WZ 29). Am unteren Ende finden sich hingegen Branchen, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind.

¹⁰ Die Ausweisung erfolgt auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 in der Abgrenzung der Abteilungen (so genannte WZ-Zweisteller).

Tabelle: Monatliches brutto Medianentgelt (Euro) von Vollzeitbeschäftigten nach Branchen und Beschäftigungsanteil Frauen (Prozent), Land Bremen

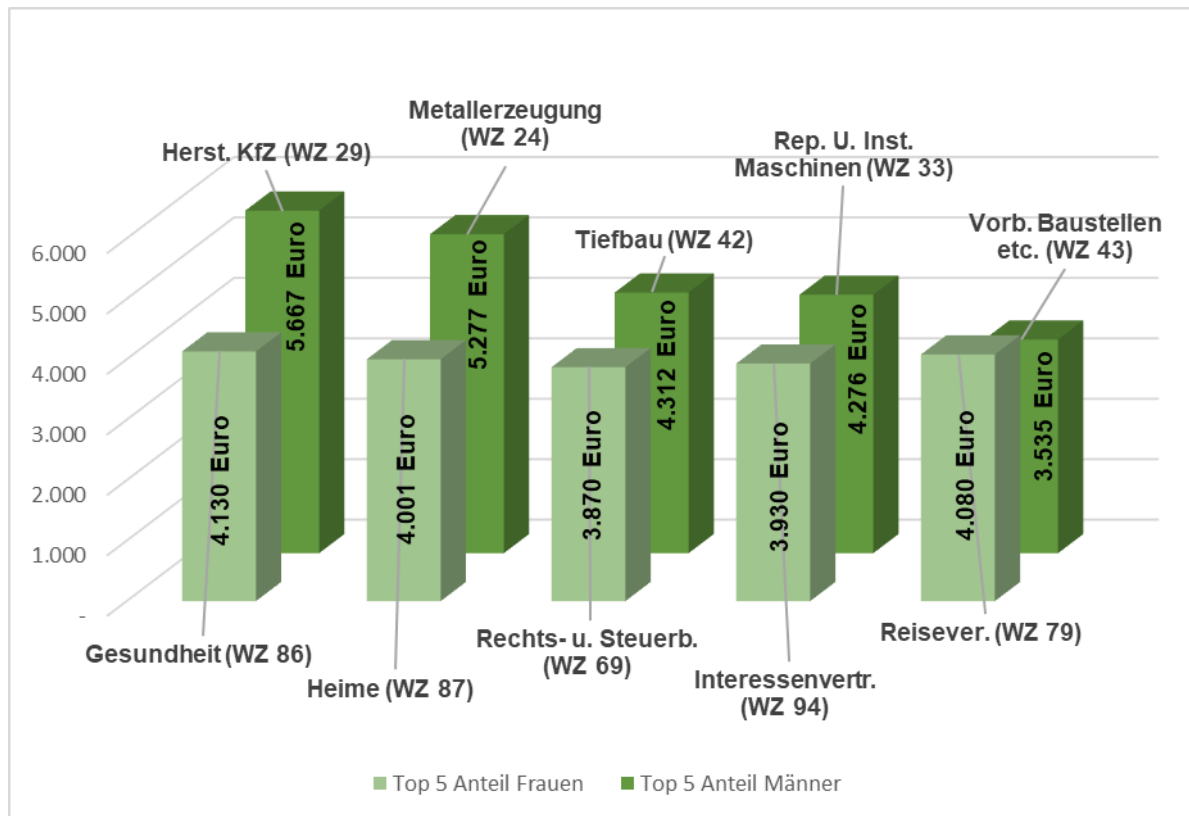


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Besonders deutlich wird dieser Geschlechterunterschied, wenn man sich jeweils die fünf Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen von Männern bzw. Frauen anschaut, also Branchen, die von jeweils einem Geschlecht dominiert werden. Am unteren Ende dieser „Dominanzskala“ liegt bei den Frauen der Bereich WZ 69 Reisebüros etc., in dem 69,8 Prozent der Beschäftigten weiblich waren. In der Branche „Vorbereitung von Baustellenarbeiten etc.“ (WZ 43) waren 85,8 Prozent der Beschäftigten männlich. Der höchste Beschäftigungsanteil von Frauen besteht mit 80,3 Prozent im Gesundheitswesen (WZ 86) bzw. bei den Männern in der Kfz-Herstellung (WZ 29) mit 91,3 Prozent. In den so ausgewählten Branchen sind insgesamt rund 85.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Bei diesem Vergleich zeigt sich, dass in den Branchen mit den höchsten Männeranteilen auch deutlich höhere Medianentgelte erzielt werden als in den weiblich dominierten Branchen. Eine Ausnahme bildet in dieser Darstellung der männerdominierte Bereich „Vorbereitung von Baustellenarbeiten etc.“ (WZ 43) und die mehrheitlich von Frauen beschäftigte Branche „Rechts- und Steuerberatung“ (WZ 69). In letzterer liegt das Medianentgelt höher (siehe Tabelle).

Abbildung: Branchen mit Top 5 Beschäftigungsanteil nach Geschlecht und monatliches brutto Medianentgelt (Euro) von Vollzeitbeschäftigten, Land Bremen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Anmerkungen: Die Branchenreihenfolge wurde in absteigender Ordnung des Geschlechteranteils an den Beschäftigten sortiert. Es wurden nur Branchen berücksichtigt, in denen mehr als 1.000 Personen vom jeweiligen Geschlecht beschäftigt sind.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung von Führungspositionen in Betrieben in Privateigentum im Land Bremen lässt sich feststellen, dass Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind.

Der Anteil der Führungspositionen auf der ersten Ebene¹¹ die mit Frauen besetzt sind, liegt in Betrieben in privatwirtschaftlichem Eigentum im Jahr 2024 (aktueller Wert) bei 26 Prozent. Dieser Wert stagniert praktisch seit Jahren. Im Jahr 2016 lag der Wert bei rund 24 Prozent.¹²

Zusammenfassung

Die Analyse der bremischen Arbeitsmarktstruktur zeigt eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation der Branchen. Viele Wirtschaftszweige sind klar frauen- oder männerdominiert. Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig in Branchen mit vergleichsweise niedrigeren Entgelten, geringeren Aufstiegschancen und teils ungünstigeren Arbeitsbedingungen, während männerdominierte Branchen im Durchschnitt höhere Medianentgelte aufweisen. Dies zeigt sich beispielsweise im Gesundheitswesen und Einzelhandel mit hohen Frauenanteilen sowie im Bereich Verkehr und Lagerei mit einem deutlich höheren Männeranteil.

¹¹ Unter erster Führungsebene werden hier verstanden: (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung).

¹² Sonderauswertung IAB-Betriebspanel 2024.

Auch in Führungspositionen der Privatwirtschaft sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt verdeutlicht die Analyse, dass die Branchenverteilung wesentlich zur Entgeltungleichheit beiträgt. Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit können daher sowohl durch eine Aufwertung der Arbeitsbedingungen in frauendominierten Branchen als auch durch eine stärkere Öffnung besser vergüteter, männerdominierter Branchen für Frauen gefördert werden.

3.2. Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen¹³

Einen ausführlichen Überblick über die Struktur der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes bietet die jährliche Berichterstattung des Senators für Finanzen. Dieser Bericht umfasst alle Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen, zu denen die Dienststellen der Kernverwaltung sowie die Ausgliederungen (Eigenbetriebe, Sonderhaushalte, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) zählen. Auf Basis dieses Berichtes wurden eigens hierfür geschlechterspezifische Sonderauswertungen vorgenommen.

Die Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften sowie des Magistrats Bremerhaven sind in diesen nicht enthalten.

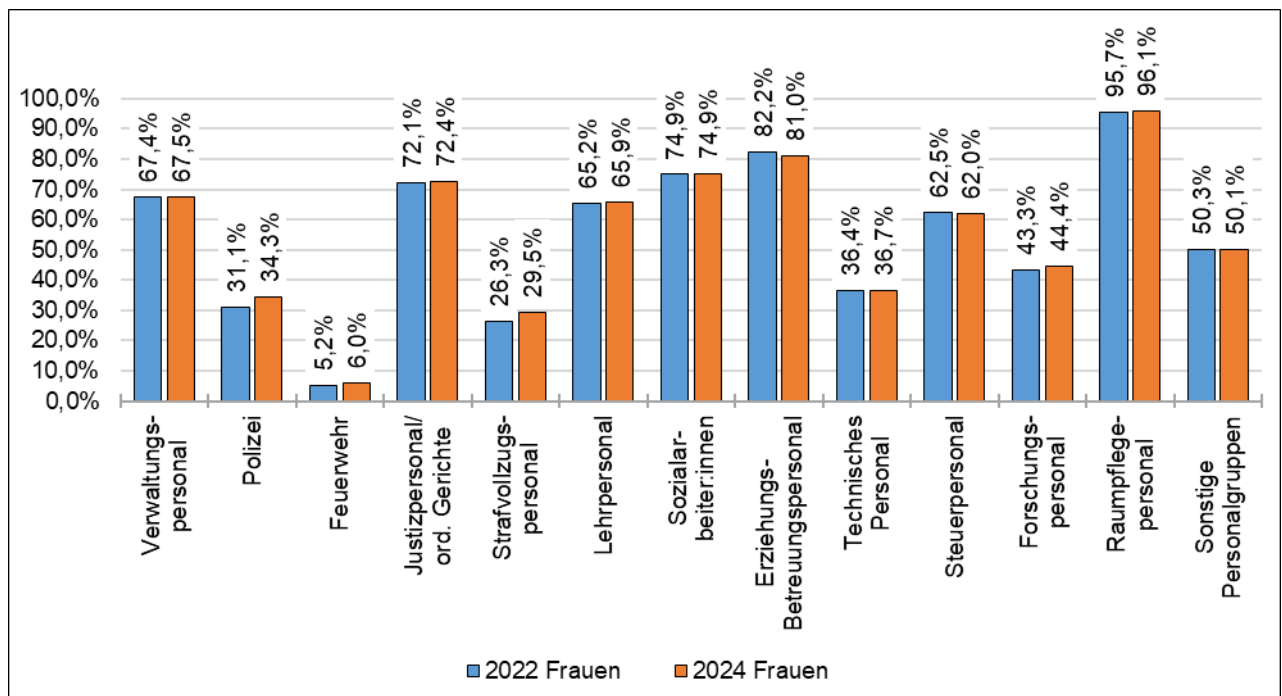
Im bremischen öffentlichen Dienst waren im Jahr 2024 in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (ohne Auszubildende) insgesamt 31.822 Personen beschäftigt, darunter 60,3 Prozent Frauen und 39,7 Prozent Männer. Die Frauen- und Männeranteile waren allerdings nicht überall gleich hoch, sondern unterschieden sich zwischen den verschiedenen Personalgruppen deutlich. So war die Personalgruppe „Raumpfleger:innen/Küchenhilfspersonal“ mit einem Frauenanteil von 96,1 Prozent fast ausschließlich weiblich besetzt. Ebenfalls frauendominiert¹⁴ waren die Personalgruppen „Sozialarbeit, Erziehungs- und Betreuungspersonal“ (81,0 Prozent Frauen) und „Justizpersonal/ordentliche Gerichte“ (72,4 Prozent Frauen). Knapp unter dem Schwellenwert von 70 Prozent lag das „Verwaltungspersonal“ (67,5 Prozent Frauen). Als männerdominierte¹⁵ Beschäftigungsbereiche wurden die Personalgruppen „Feuerwehr“ (94,0 Prozent Männer) und „Strafvollzugspersonal“ (70,5 Prozent Männer) ausgewiesen. Knapp unter dem Schwellenwert von 70 Prozent lag die Personalgruppe „Polizei“ (65,7 Prozent Männer) sowie das „Technische Personal“ (63,3 Prozent Männer). Das Schaubild zeigt die Frauenanteile in allen Personalgruppen in den Jahren 2022 und 2024.

¹³ Der neue Bericht zum Landesgleichstellungsgesetz – der Personalbericht 2022 zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020 – wurde im Oktober 2022 veröffentlicht. Da bislang keine aktualisierten Daten vorliegen, konnte das entsprechende Kapitel noch nicht auf den neuesten Stand gebracht werden. Sofern die neuen Daten vor Erscheinen der Print-Version veröffentlicht werden, wird dieses Kapitel entsprechend aktualisiert und um die Daten der Mehrheitsgesellschaften ergänzt.

¹⁴ mehr als 70 Prozent Frauenanteil an den Beschäftigten

¹⁵ mehr als 70 Prozent Männeranteil an den Beschäftigten

Schaubild: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2022 und 2024)



Quelle: Der Senator für Finanzen 2026, eigene Berechnung

Von den insgesamt 31.822 Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst war im Jahr 2024 ein gutes Drittel teilzeitbeschäftigt (12.255 Beschäftigte bzw. 38,5 Prozent). Dabei lag die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten mit 51,9 Prozent deutlich über diesem Durchschnitt und noch deutlicher über der Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten, die nur zu 18,2 Prozent in Teilzeit arbeiteten.

Tabelle: Teilzeitquoten nach Geschlecht (2024)

Beschäftigungsumfang Beschäftigte	Frauen	Männer
Anzahl Beschäftigte	19.192	12.630
davon in Teilzeit (ohne ATZ)	9.953	2.302
Teilzeitquote	51,9%	18,2%
Teilzeitquote insgesamt	38,5%	

Quelle: Der Senator für Finanzen 2026, eigene Berechnung

Der Anteil von Frauen an den Leitungsfunktionen betrug im Jahr 2024 50,7 Prozent und hat sich damit gegenüber dem Jahr 2022 leicht um 0,6 Prozentpunkte erhöht. Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen an allen Frauen betrug 6,5 Prozent. Der Anteil männlicher Führungskräfte an allen männlichen Beschäftigten war deutlich höher, nämlich 9,6 Prozent. Die Teilzeitquote unter den Führungskräften betrug 16,7 Prozent; beim weiblichen Leitungspersonal lag sie mit 26,4 Prozent über diesem Durchschnitt, bei den männlichen Führungskräften mit 6,7 Prozent darunter.

Tabelle: Beschäftigte in den Leitungsfunktionen nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (2022 und 2024)

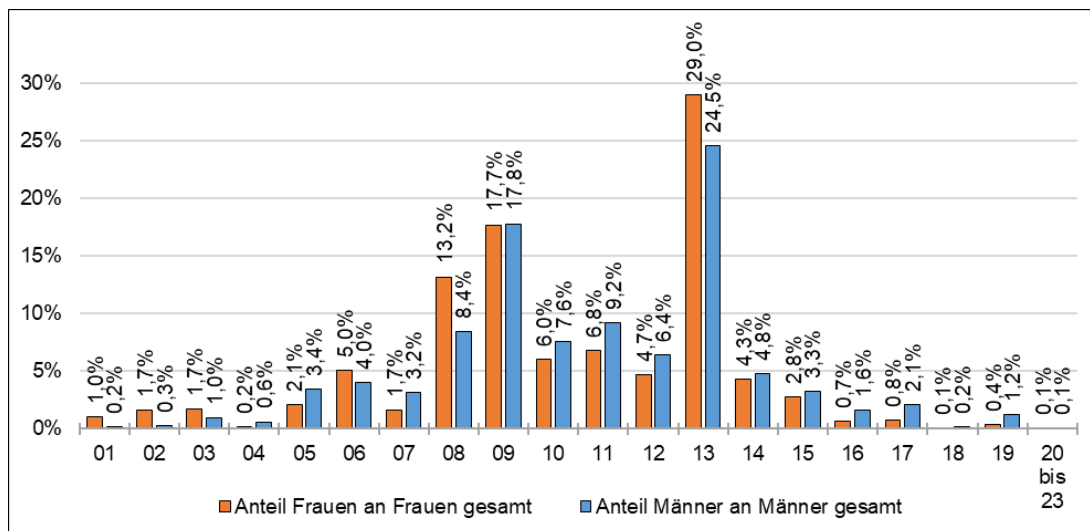
Beschäftigungsumfang	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil 2024	Frauenanteil 2022	Anteil Frauen in Leitungsfunktionen an Frauen gesamt 2024	Anteil Männer in Leitungsfunktionen an Männern gesamt 2024
Vollzeit	921	1.133	2.054	44,8%	44,1%	4,8%	9,0%
Teilzeit	331	82	413	80,1%	81,8%	1,7%	0,6%
insgesamt	1.252	1.215	2.467	50,7%	50,1%	6,5%	9,6%
Teilzeitquote	26,4%	6,7%	16,7%				

Quelle: Der Senator für Finanzen 2026, eigene Berechnung

Hinsichtlich der Vergütung war für das Jahr 2024 festzustellen, dass sich etwa 60 Prozent der weiblichen Beschäftigten in den Entlohnungsstufen¹⁶ 08, 09 und 13 befand, während sich ungefähr die Hälfte der männlichen Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 09, 11 und 13 befand. Ein Überblick über die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern auf die Entlohnungsstufen zeigt, dass 49,7 Prozent der Frauen mindestens mit der Entlohnungsstufe 11 entlohnt werden.

Bei den Männern sind 53,5 Prozent in der Entlohnungsstufe 11 aufwärts eingruppiert (siehe Schaubild). Dies drückt sich auch in dem Stellenindex¹⁷ der Entlohnung aus: Für Frauen ergibt sich ein Indexwert von 1,218, was in etwa der durchschnittlichen Entlohnungsstufe 11 entspricht. Für Männer liegt dieser Wert etwa eine halbe Entlohnungsstufe höher, nämlich bei 1,265.

Schaubild: Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern auf die Entlohnungsstufen (2024)

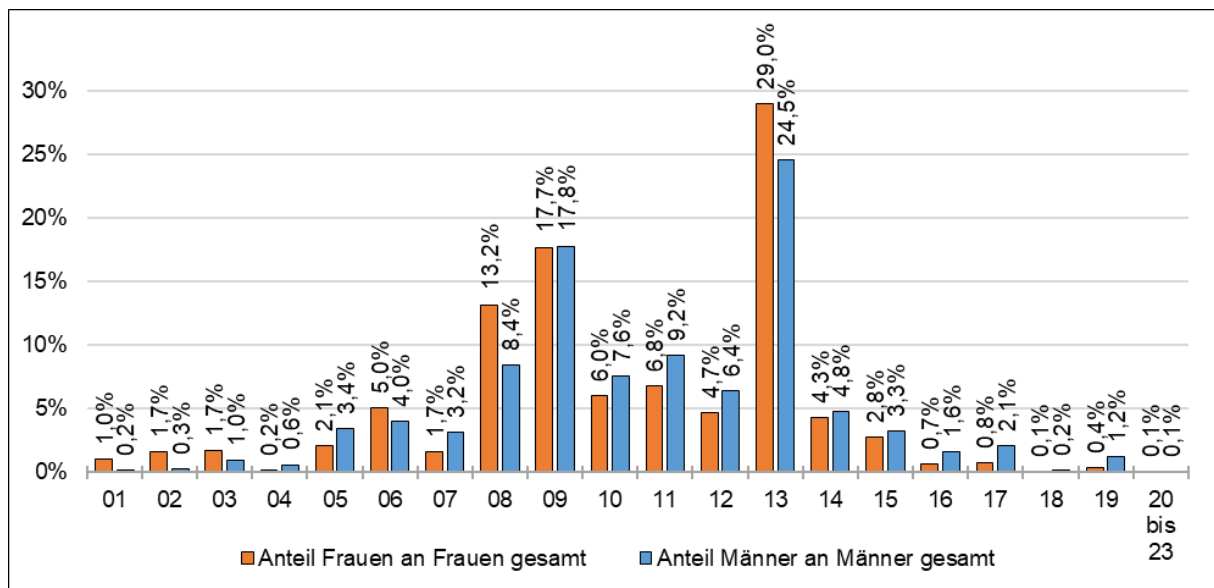


Quelle: Der Senator für Finanzen 2026, eigene Berechnung

¹⁶ Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen der Tarifverträge TV-L und TVöD wurden in vergleichbaren Entlohnungsstufen zusammengefasst, vgl. Der Senator für Finanzen 2026: Personalbericht mit den Daten 2024

¹⁷ zur Berechnung des Strukturindex vgl. Der Senator für Finanzen 2024: Personalbericht mit den Daten 2023, S. 44

Schaubild: Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern auf die Entlohnungsstufen (2024)



Quelle: Der Senator für Finanzen 2026, eigene Berechnung

Zusammenfassung

Der bremische öffentliche Dienst beschäftigte im Jahr 2024 insgesamt 31.822 Personen (ohne Auszubildende), davon 60,3 Prozent Frauen. Damit ist er insgesamt klar weiblich geprägt. Frauen sind insbesondere in sozialen, erzieherischen und verwaltenden Bereichen stark vertreten und stellen inzwischen auch in den Leitungsfunktionen mit 50,7 Prozent die Mehrheit – mit leicht steigender Tendenz gegenüber 2022. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass mehr als ein Viertel der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit arbeitet, was auf eine zunehmende Vereinbarkeit von Führungsverantwortung und flexiblen Arbeitszeitmodellen hinweist. Auch bei der Vergütung zeigt sich ein insgesamt ausgewogenes Bild: Knapp die Hälfte der Frauen ist mindestens in Entgeltstufe 11 eingruppiert; der durchschnittliche Stellenindex liegt nur geringfügig unter dem der Männer. Insgesamt wird deutlich, dass Gleichstellung im bremischen öffentlichen Dienst strukturell verankert ist und sich in zentralen Bereichen positiv entwickelt. Ein besonders markanter Unterschied zeigt sich bei der Arbeitszeit: Mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit (51,9 Prozent), während dies nur auf 18,2 Prozent der Männer zutrifft. Teilzeitbeschäftigung ist damit weiterhin klar weiblich geprägt und stellt einen wesentlichen strukturellen Unterschied dar.

4. Ziele der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Aus dem Namen der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit lässt sich bereits ablesen, dass mit ihr zwei Hauptziele verfolgt werden:

- Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Hinblick auf verschiedene Strukturmerkmale der Erwerbstätigkeit

- Gewährleistung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Werden diese Ziele erreicht, können gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der bremischen Unternehmen gestärkt werden. Aus diesen beiden Hauptzielen werden im Folgenden Teilziele abgeleitet.

Für das Erreichen der Hauptziele gibt es jeweils mehrere Ansatzpunkte, die eine systematische Ableitung von Teilzielen und Maßnahmen erleichtern.



4.1. Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Gendergerechtigkeit

Ansatzpunkte zur Erreichung des Hauptziels der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben ergeben sich aus einer vertieften Betrachtung des Gender Pay Gap in Form des bereinigten Gender Pay Gaps. Denn dieser liefert Informationen darüber, zu welchen Anteilen verschiedene Einflussfaktoren den Gender Pay Gap erklären.

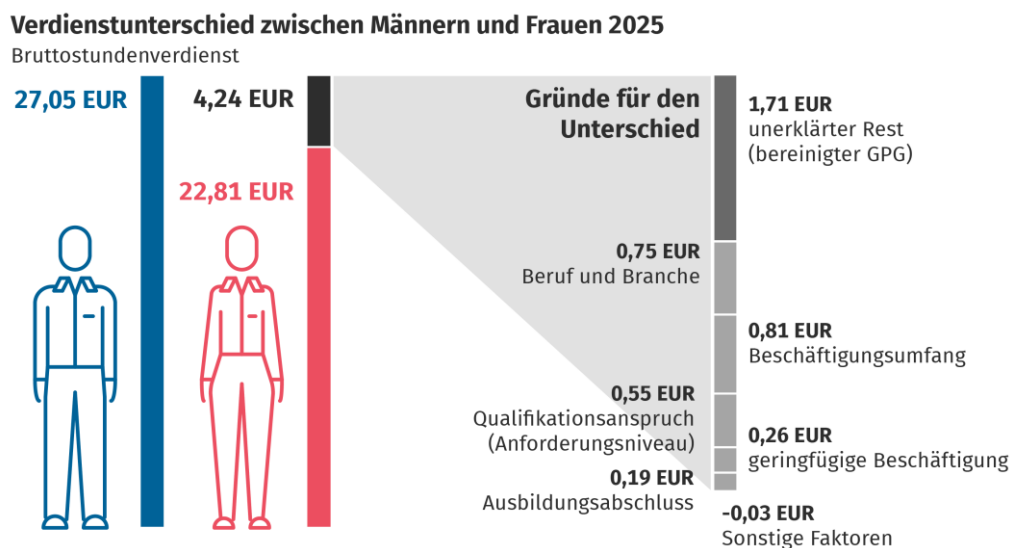
Unbereinigter Gender Pay Gap	Bereinigter Gender Pay Gap
<p>= Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenentgelte von Frauen und Männern, ausgedrückt als Prozentanteil des (höheren) Entgelts der Männer</p> <p>= in Kapitel 2 dargestellt</p>	<p>= Der bereinigte Gender Pay Gap gibt an, welche Verdienstunterschiede nicht statistisch erklärt werden konnten.</p> <p>= Berechnung des Einflusses verschiedener Faktoren auf den Gender Pay Gap</p> <p>= Information darüber, zu welchem Anteil sie den Gender Pay Gap erklären, und ob sich der Einfluss für Frauen und Männer unterscheidet</p> <p>= Erklärung im statistischen Sinne, keine Rechtfertigung oder gerechte Begründung des Gender Pay Gaps</p> <p>≠ der „diskriminierende Rest“! (Sondern nicht erklärbar mit den verfügbaren Daten)</p>

Nach der jüngsten Analyse des Gender Pay Gap auf Basis der monatlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes wurde für das Jahr 2025 ein unbereinigter Gender Pay Gap von 16 Prozent ermittelt. Dies entspricht einer Differenz von 4,24 Euro beim Bruttostundenverdienst. Die Grafik zeigt, welche Faktoren in welchem Umfang zu diesem Unterschied beitragen.

Die von Frauen und Männern unterschiedlich häufig ausgeübten Berufe und die Verteilung auf Branchen trugen 0,75 Euro zum Verdienstunterschied bei, der Qualifikationsanspruch 0,55 Euro, der Beschäftigungsumfang 0,81 Euro, der Ausbildungsabschluss 0,19 Euro und die geringfügige Beschäftigung 0,26 Euro. Fasst man die geringfügige Beschäftigung und den Beschäftigungsumfang zusammen, beträgt der Beitrag der Teilzeitbeschäftigung von Frauen zum Verdienstunterschied insgesamt 1,07 Euro. Die sonstigen Faktoren reduzierten den Verdienstunterschied um 0,03 Euro.

Insgesamt können 2,53 Euro des Verdienstunterschieds auf die genannten Faktoren zurückgeführt werden. Dies entspricht 60 Prozent des gesamten Verdienstunterschieds von 4,24 Euro. Der nicht erklärbare Verdienstunterschied beträgt 1,71 Euro, der bereinigte Gender Pay Gap liegt damit bei 6 Prozent (Statistisches Bundesamt 2025d).

Aus diesen Einflussfaktoren lassen sich drei Ansatzpunkte für mehr Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben ableiten.



Quelle: Statistisches Bundesamt 2025d

Ansatzpunkt 1: Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Branchen

Einen wesentlichen Einfluss auf die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern hat die Konzentration von Frauen in niedrig entlohnten Berufen und Branchen. Rund 18 Prozent der Verdienstlücke (0,75 Euro) lassen sich dadurch erklären. Auch im Land Bremen zeigt sich eine starke Segregation des Arbeitsmarktes sowie ein überdurchschnittlicher Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor.

Daraus abgeleitete **Teilziele der Landesstrategie:**

- Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Berufen und Branchen mit höheren Verdiensten (Abbau der Segregation des Arbeitsmarktes)
- Verringerung des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor
- Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung
- Abbau geschlechterstereotyper Berufszuschreibungen

Ansatzpunkt 2: Anteile der Geschlechter in Führungspositionen

Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Positionen mit niedrigem und hohem Qualifikationsanspruch bzw. Anforderungsniveau¹⁸ hat ebenfalls einen großen Einfluss auf den Gender Pay Gap. Sie verursacht, wie die obige Grafik zeigt, eine Entgelt Differenz von 0,55 Euro, dies entspricht 13 Prozent des Verdienstunterschieds.

Auch in Bremen ist der Anteil von Frauen in gehobenen Fach- und Führungspositionen in der bremischen Privatwirtschaft niedriger als der Männeranteil (26 Prozent, siehe Kapitel 3.2).

Daraus abgeleitete **Teilziele der Landesstrategie:**

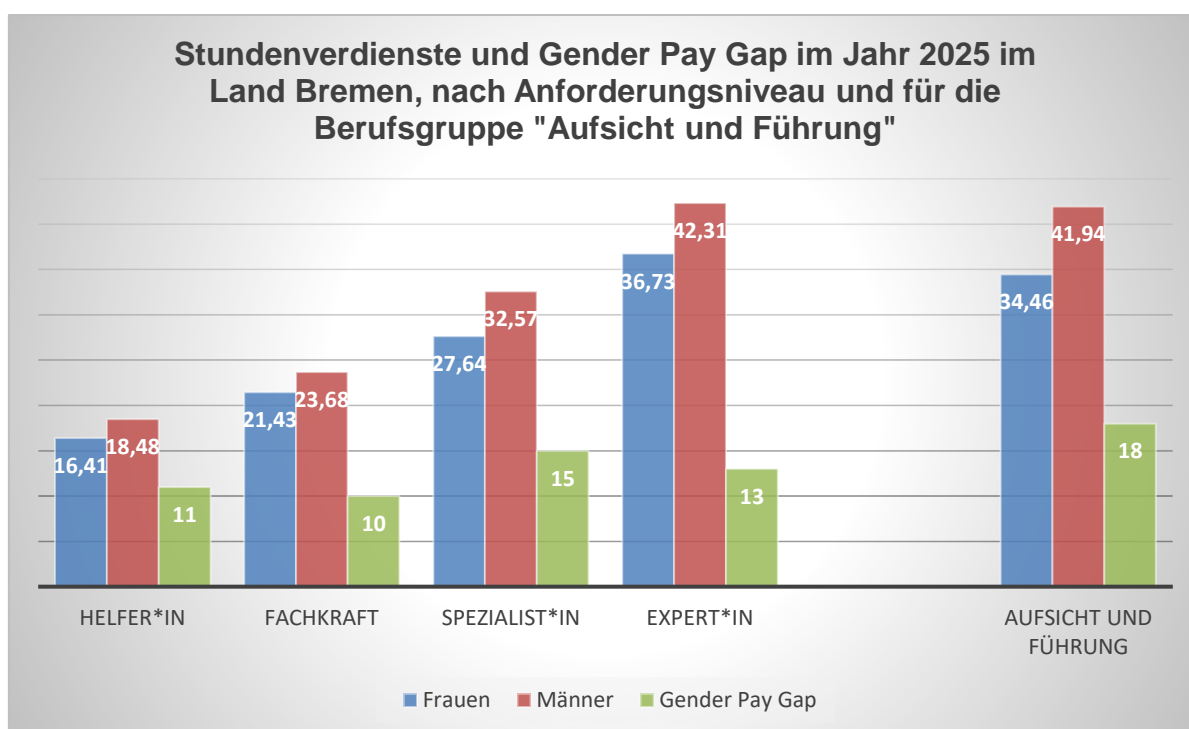
- Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und Führungspositionen
- Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen

Allerdings zeigen statistische Analysen, dass sich beruflicher Aufstieg in eine gehobene Fach- oder Führungsposition für Frauen weniger auszahlt als für Männer. Der Verdienstunterschied sinkt nämlich keineswegs: So lag der Gender Pay Gap bei Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau „Helfer“ im Jahr 2025 in Bremen bei elf Prozent, in der nächsthöheren Stufe des Anforderungsniveaus „Fachkraft“, lag er bei zehn Prozent. In der höheren Anforderungsstufe „Spezialist“ betrug der Gender Pay Gap jedoch 15 Prozent, bei „Experten“ 13 Prozent.

Das bedeutet: Selbst, wenn Frauen und Männer (in Bremen) ausgewogen in gehobenen Fach- und Führungspositionen vertreten wären, würde sich eine Überprüfung der Entgeltgleichheit keineswegs erübrigen. Im Gegenteil:

Der Gender Pay Gap liegt in Berufen, die der Berufsgruppe „Aufsicht und Führung“ angehören, sogar bei 18 Prozent.

¹⁸ Hiermit ist die Verteilung auf Anforderungsniveaus gemeint, die für die Komplexität oder Schwierigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit stehen. Unterschieden werden die Niveaus Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte (Schreibweise des Statistischen Bundesamtes). Sie ersetzen die früher genutzten fünf Leistungsgruppen.



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen 2026, nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 2025

Ansatzpunkt 3: Arbeitszeit, Sorgearbeit und Vereinbarkeit

Mit 1,07 Euro bzw. 26 Prozent des gesamten Verdienstunterschieds von 4,24 Euro stellt der geringere Beschäftigungsumfang von Frauen, also deren häufige Teilzeittätigkeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung, den größten Einfluss auf die Verdienstunterschiede dar.

Für das Land Bremen ist festzustellen, dass die Teilzeitquote von Frauen in der Stadt Bremen im Jahr 2024 mit 50,5 Prozent nicht nur höher liegt als die der Männer mit 16,0 Prozent, sondern auch die bundesdurchschnittliche Teilzeitquote von Frauen von 48,4 Prozent übertrifft. In der Stadt Bremerhaven liegt die Teilzeitquote von Frauen auf dem bundesdeutschen Durchschnitt von 48,4 Prozent. Die Teilzeitquote von Männern kann für die Stadt Bremerhaven wegen der geringen Fallzahl nicht ausgewiesen werden. (für die Zahlen siehe entsprechende Tabelle in Kapitel 2)

Würde der bereinigte Gender Pay Gap für Bremen berechnet, dürfte der Einfluss der Teilzeitarbeit auf die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern demzufolge noch deutlicher ausfallen dürfen.

Die möglichen Ursachen für die niedrigere Vergütung von Teilzeitarbeit sind vielfältig:

- geringere Aufstiegschancen von Teilzeitkräften
- reduzierte Teilhabe an Weiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen
- Zuweisung von weniger anforderungsreichen Projekten, Tätigkeiten oder Stellen
- geringeren Wertschätzung und Bezahlung von Tätigkeiten, die typischerweise in Teilzeit ausgeübt werden

Familiäre Verpflichtungen, sei es die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder die Übernahme von Hausarbeit, zählen zu den hauptsächlichen Ursachen für eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Sie werden überwiegend von Frauen übernommen. Dies zeigen nicht nur die Teilzeitquoten, sondern auch der Gender Care Gap. Diese Kennzahl gibt die Unterschiede beim Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit (Care Work) zwischen Frauen und Männern an. Nach der letzten Zeitverwendungserhebung im Jahr 2022 beträgt der Gender Care Gap 44,3 Prozent. Frauen wenden pro Tag durchschnittlich eine Stunde und 19 Minuten, wöchentlich etwa neun Stunden mehr Zeit für Sorgearbeit auf als Männer (Statistisches Bundesamt 2024).

Eine ausgewogene Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern führt zu mehr Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben. Dies erfordert allerdings, dass Frauen wie Männer und nichtbinäre Personen Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können und setzt voraus:

- ausreichende und verlässliche Angebote zur Kinderbetreuung
- Arbeitszeitmodelle, die beiden Elternteilen Erwerbsarbeit ermöglichen und die Bereitschaft beider Elternteile, sie zu nutzen
- vollständige und gleichberechtigte Einbindung in betriebliche Strukturen, (hinsichtlich Arbeitsorganisation, Kooperation und Kommunikation, Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten)

Daraus abgeleitete **Teilziele der Landesstrategie:**

- Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gleichberechtigte Einbindung von Teilzeitkräften in Organisation und Personalentwicklung
- Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte
- Erweiterung der Möglichkeiten zur Ausweitung des Beschäftigungsumfangs entsprechend Qualifikation und Präferenzen
- Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Insgesamt zeigt sich, dass Verdienstunterschiede weniger auf individuelle Entscheidungen zurückzuführen sind, sondern auf strukturelle Rahmenbedingungen, die Erwerbsumfang, Branchenwahl und Karriereverläufe prägen. Die Landesstrategie setzt daher an diesen strukturellen Ursachen an.

4.2. Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Entgeltgleichheit

Ansatzpunkt 1: Umsetzung des rechtlichen Grundsatzes der Entgeltgleichheit

Entgeltgleichheit bedeutet die Gewährleistung des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Dass dieser Grundsatz noch nicht vollständig umgesetzt ist, zeigen statistische Analysen und aktuelle Forschung.

Bereits die Verdienststrukturerhebung 2018 weist darauf hin, dass Frauen und Männer selbst in denselben Berufen und auf gleichem Anforderungsniveau unterschiedlich verdienen.

Für den Grundsatz der „gleichwertigen Arbeit“ belegt eine volkswirtschaftliche Analyse (Klammer et al. 2018, 2022), dass Tätigkeiten mit vergleichbaren Anforderungen unterschiedlich vergütet werden – abhängig vom Geschlechteranteil in der jeweiligen Berufsgruppe.

Auf Grundlage eines diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahrens (Comparable-Worth-Index) wurde gezeigt:

- Mit steigendem Frauenanteil sinken durchschnittliche Bruttostundenlöhne.
- Zwischen gleichwertigen Berufsgruppen können Entgeltunterschiede von bis zu 53,6 Prozent auftreten.
- 13,65 Prozentpunkte des gesamten Gender Pay Gaps (18,72 Prozent) lassen sich auf eine geschlechterdifferente Bewertung beruflicher Anforderungen zurückführen (Klammer et al. 2022).

Zwar erklären Unterschiede in Erwerbsumfang, Berufserfahrung oder Vertragsformen etwa die Hälfte der Entgeltlücke. Die andere Hälfte ergibt sich jedoch aus einer geringeren Bewertung identischer Merkmale bei Frauen. Gleichwertige Arbeit wird somit systematisch höher entlohnt, wenn sie überwiegend von Männern ausgeübt wird.

Auch für Bremen ist – angesichts der bestehenden Entgeltlücke – davon auszugehen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit noch nicht vollständig verwirklicht ist, auch wenn entsprechende Analysen auf Landesebene bislang fehlen.

Daraus abgeleitete Teilziele der Landesstrategie:

- Herstellung von Transparenz über den Stand der Entgeltgleichheit in Bremen
- Unterstützung der Umsetzung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“
- Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung

Kommentierung dieses Teilziels durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB): „Es ist nicht Sache des Staates und damit einer Landesstrategie, auf betrieblicher und schon gar auf tariflicher Ebene für Entgeltgleichheit zu sorgen. Dies obliegt den Betriebs- und Tarifparteien, was sich für Letztere bereits aus Artikel 9 Abs. 3 des GG ergibt.“

Ansatzpunkt 2: rechtliche Umsetzung der Entgeltgleichheit

Im Jahr 2017 trat in Deutschland das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG) in Kraft mit dem Ziel, das „Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“ (§ 1 EntgTranspG). Neben allgemeinen Bestimmungen zur Entgeltgleichheit der Geschlechter sind darin drei Maßnahmen enthalten, die der Förderung der Transparenz und damit der Umsetzung der Entgeltgleichheit dienen sollen:

- der individuelle Auskunftsanspruch von Beschäftigten über die Höhe von Vergleichsentgelten und die Kriterien der Entgeltfindung
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen
- Berichtspflichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für private Arbeitgeber, die einen handelsgesetzlichen Lagebericht erstellen müssen

Das Gesetz stand von Beginn an unter Kritik von verschiedenen Seiten und es wurde ihm eine nur geringe Wirkungskraft vorausgesagt. Kritisiert wurde unter anderem die Freiwilligkeit der betrieblichen Prüfverfahren, das Fehlen eines Verbandsklagerechtes, das Ausklammern tariflicher Entgeltbestimmungen aus der Prüfung sowie das Ausblenden der Frage geschlechtsneutraler und diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung zur Feststellung gleichwertiger Arbeit (Deutscher Bundestag 2017). Seit Inkrafttreten des Gesetzes wurden zwei Evaluationen dieses Gesetzes im Auftrag der Bundesregierung durchgeführt, die seine geringe Wirkung bestätigten. Denn es ließen „sich keine statistisch signifikanten Wirkungen der Instrumente auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen“ (BMFSFJ 2023, S. 17).

Auch auf europäischer Ebene wurde befunden, dass die Entgeltgleichheit der Geschlechter in Europa bislang nur unzureichend umgesetzt ist. Deshalb wurde im Jahr 2023 die Entgelttransparenzrichtlinie 970/2023 (EU) in Kraft gesetzt. Sie enthält umfangreiche Bestimmungen zur Entgelttransparenz, zu verbindlichen Berichtspflichten öffentlicher wie privater Arbeitgebender, gemeinsamer Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmendenvertretung und zu Kriterien und Verfahren für die Feststellung gleichwertiger Arbeit (Arbeitsbewertung). Sie muss bis Juni 2026 in das nationale Recht der Mitgliedsstaaten umgesetzt werden.

Daraus abgeleitete **Teilziele der Landesstrategie:**

- Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem Entgelttransparenzgesetz
- Sensibilisierung, Information und ggf. Schulung von Arbeitgebenden im Land Bremen zur Vorbereitung und Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sowie Aufklärung der Arbeitnehmenden über ihre Rechte nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes

Ansatzpunkt 3: geringere Entgeltdifferenzen in tarifgebundenen Bereichen

Statistische Analysen zeigen, dass die Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern dort niedriger sind, wo Tarifverträge gelten und der Entgeltfindung eine systematische und verbindliche Regelungsgrundlage geben.

Die Analyse des Gender Pay Gaps durch das Statistische Bundesamt ergab, dass der Gender Pay Gap in Deutschland durch die Tarifbindung um 0,6 Prozent gesenkt wurde (Mischler 2021, S. 118). Auf der Basis von Daten aus dem Jahr 2014 verglich das Statistische Bundesamt außerdem Bruttostundenverdienste tarifgebundener und nicht tarifgebundener Arbeitnehmer:innen.

Es zeigte sich, dass die Verdienste im tarifgebundenen Bereich nicht nur für beide Geschlechter auf einem höheren Niveau lagen, sondern auch die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern niedriger war, nämlich 15 Prozent.

Im nicht tarifgebundenen Bereich betrug die Entgeltlücke 25 Prozent und lag damit sogar über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Auch die Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union sieht in Artikel 24 vor, dass Mitgliedstaaten Regelungen erlassen, mit denen Auftragnehmer von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen nachweisen müssen, dass sie ihre Pflichten im Hinblick auf den Grundsatz der Entgeltgleichheit erfüllen. Anderenfalls könnten sie beispielsweise von einem Vergabeverfahren ausgeschlossen werden oder andere Pflichten auferlegt bekommen.

Daraus abgeleitetes **Teilziel der Landesstrategie:**

- Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung, unter Beachtung der Tarifautonomie

Ansatzpunkt 4: Nutzung des Gender Pay Gaps als Indikator

Der Gender Pay Gap ist ein wichtiger Indikator für die Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben. Zwar ermöglicht er keine direkte Aussage zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, da er ausschließlich Daten des Entgelts analysiert¹⁹ und auch von Faktoren beeinflusst wird, die nichts mit der Entgeltgleichheit zu tun haben, wie z. B. Veränderungen der Arbeitsmarktsituation oder die Branchenstruktur eines Bundeslandes. Dennoch würde seine Verringerung auf eine Angleichung der Verdienstchancen von Frauen und Männern hindeuten.

Deshalb wurde bei der Verabschiedung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im Jahr 2022 das folgende Teilziel abgeleitet:

Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen, mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren

Das Teilziel konnte vorzeitig erreicht werden. Vor diesem Hintergrund wird folgendes neues **Teilziel** formuliert:

- Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen

¹⁹ Dies gilt für den unbereinigten wie für den bereinigten Gender Pay Gap.

4.3. Ziele der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit im Überblick

Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben verwirklichen

Teilziele:

- ✓ Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Berufen und Branchen mit höheren Verdiensten (Abbau der Segregation des Arbeitsmarktes)
- ✓ Verringerung des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor
- ✓ Abbau geschlechterstereotyper Berufszuschreibungen
- ✓ Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und in Führungspositionen
- ✓ Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen
- ✓ Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch verlässliche Kinderbetreuung und eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit
- ✓ Gleichberechtigte Einbindung von Teilzeitkräften in Organisation und Personalentwicklung
- ✓ Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte
- ✓ Erweiterung der Möglichkeiten zur Ausweitung des Beschäftigungsumfangs entsprechend Qualifikation und Präferenzen
- ✓ Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleisten

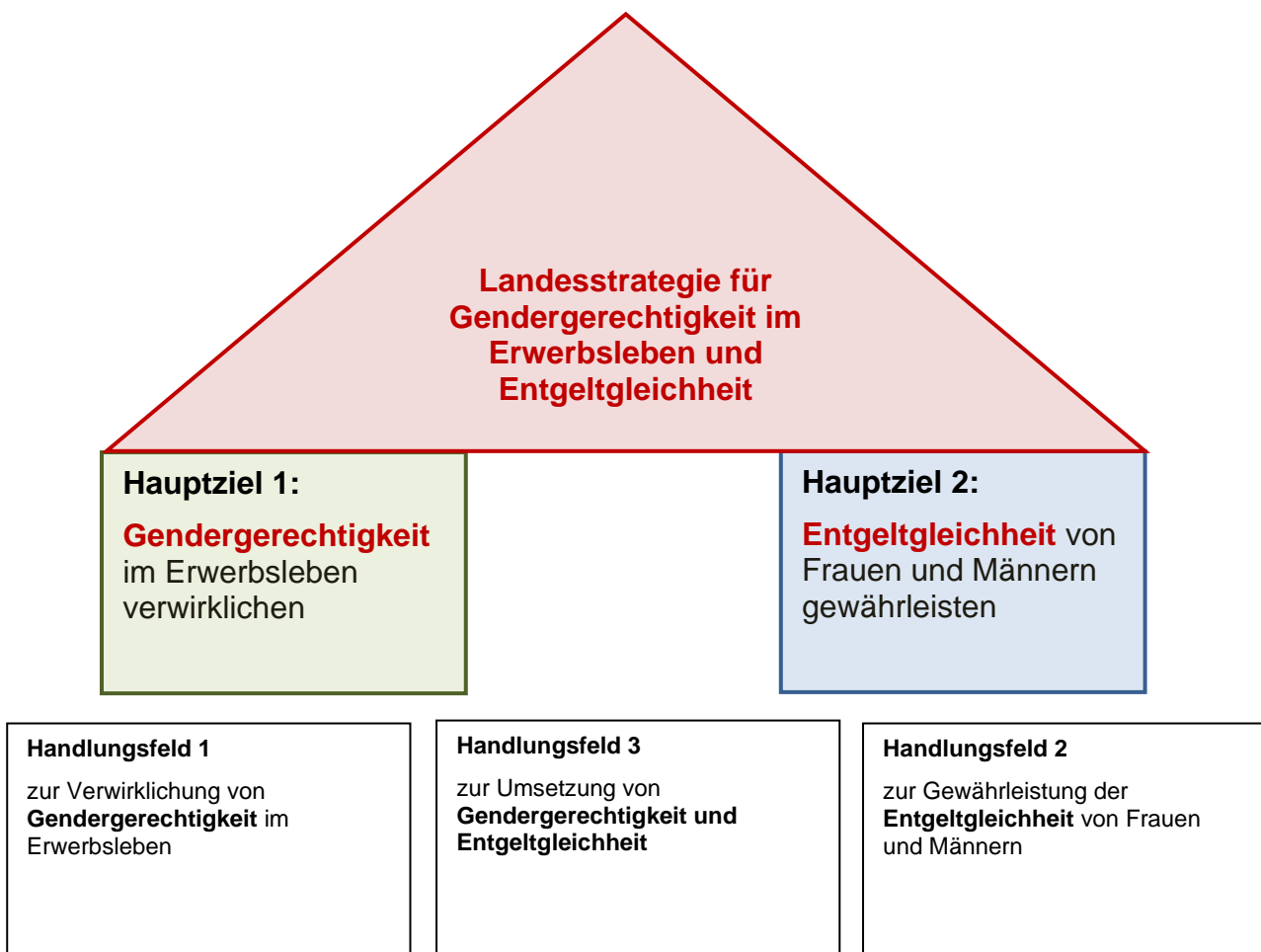
Teilziele:

- ✓ Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung
- ✓ Herstellung von Transparenz über den Stand der Entgeltgleichheit in Bremen
- ✓ Unterstützung der Umsetzung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“
- ✓ Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem Entgelttransparenzgesetz
- ✓ Sensibilisierung, Information und ggf. Schulung von Arbeitgebenden im Land Bremen zur Vorbereitung und Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sowie Aufklärung der Arbeitnehmenden über ihre Rechte nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes
- ✓ Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung, unter Beachtung der Tarifautonomie
- ✓ Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen

5. Strategische Handlungsfelder

Aus den beiden Hauptzielen der Landesstrategie für Genderngerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit ergeben sich zunächst zwei strategische Handlungsfelder, die der Erreichung der beiden Hauptziele „Genderngerechtigkeit im Erwerbsleben verwirklichen“ und „Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleisten“ unmittelbar zugeordnet werden können. Darüber hinaus gibt es ein strategisches Handlungsfeld, mit dem beide Hauptziele angesprochen werden.

Jedes Handlungsfeld besteht aus Maßnahmen, die der Erreichung der strategischen Ziele dienen. Sie werden aus Gründen der Übersichtlichkeit zu Maßnahmebereiche zusammengefasst. Hierzu gehören sowohl diejenigen Maßnahmen, die im Rahmen der Entwicklung der Landesstrategie neu entwickelt wurden, als auch zahlreiche weitere Maßnahmen und Projekte, die im Land Bremen bereits in der Vergangenheit durchgeführt wurden.



6. Handlungsfeld 1: Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben

Zum Handlungsfeld 1 zählen Maßnahmen, die der Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und den zehn hiervon abgeleiteten Teilzielen dienen.

Sie werden in den folgenden Maßnahmebereichen zusammengefasst und nachfolgend beschrieben:

6.1. Kinderbetreuung

6.2. Arbeitszeitmodelle und -kulturen

6.3. Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung

6.4. Qualifizierung und lebenslanges Lernen

6.5. Gesundheit und Wohnen

6.1. Kinderbetreuung

Die Möglichkeiten der Betreuung von Kindern haben eine große Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und die Entgeltgleichheit. Denn die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern steigt nach der Geburt von Kindern deutlich an, da überwiegend Mütter ihre Erwerbstätigkeit und damit ihre berufliche und Einkommensentwicklung unterbrechen und diese nach dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nicht aufholen können und/oder geringer bezahlte Tätigkeiten, häufig in Teilzeit, ausüben. Ein Grund für die Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit (oft über die Elternzeit hinaus) liegt unter anderem in der aufgrund der zuletzt stark angestiegenen Bedarfe sowie der trotz erheblicher Ausbauanstrengungen noch kapazitär angespannten Versorgungsquote im Bereich der Kinderbetreuung.

Insofern liegt ein Schlüssel für mehr Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt also darin, die Kinderbetreuungskapazitäten so auszubauen, dass die vom Senat vorgegebenen Versorgungsquoten in allen Beiratsgebieten erfüllt werden.

Ziel muss es sein, eine Vollzeitbeschäftigung von Alleinerziehenden bzw. von beiden Elternteilen zu ermöglichen. Hierzu könnte neben weiteren Anstrengungen, die Zielversorgungsquoten von 60 Prozent im Bereich der Angebotsart Krippe und 100 Prozent²⁰ in der Angebotsart Elementar zu verwirklichen, eine weitere Flexibilisierung des Angebots an Kindertagesbetreuung beitragen, so dass auch kurzfristiger (oder kurzfristig veränderter) Bedarf gedeckt werden kann.

Die in den vergangenen Jahren sehr angespannte Versorgungsquote hat sich im Kita-Jahr 2025/26 deutlich entspannt und wird sich voraussichtlich auch für die Folgejahre weiter verbessern. Nun gilt es, proaktiv auf die Familien zuzugehen, die bislang für ihr Kind bzw. ihre Kinder den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz nicht geltend gemacht haben.

²⁰ Bei der konkreten Planung der Kapazitäten (siehe auch Vorlage für die Sitzung der Senatskommission Schul- und Kitabau vom 10. Februar 2026) in der Angebotsart Elementar wird entsprechend der Anforderungen des § 80 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII durch die Stadtgemeinde Bremen zusätzlich Vorsorge getroffen, indem Platzkapazitäten über 100% hinaus (zunächst) baulich vorgehalten werden, die bei Bedarf aktiviert werden können.

Dieser Maßnahmenbereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:	Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und Führungspositionen
	Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen
	Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch verlässliche Kinderbetreuung und eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit
	Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
	Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Für die Print-Version erfolgt eine Darstellung der abgeschlossenen Maßnahmen in Form von Kurzporträts einschließlich begleitendem Fotomaterial. Der Fokus liegt auf der Zielerreichung. In diesem Bereich sind aktuell keine Maßnahmen abgeschlossen.

Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen²¹

6.1.1. Kinderbetreuung: Fachkräftebedarf

1. Weiterbildung zum/zur Erzieher:in attraktiver gestalten (aktualisiert)	
Ziele der Maßnahme	Fachkräftegewinnung durch <ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppengerechte Information über das Weiterbildungsangebot • Stärkung der Theorie-Praxis-Verzahnung • Flexibilisierung des Weiterbildungsangebots • Finanzielle Unterstützungsleistungen • Optimierung der Praxisanleitung
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Online-/Social-Media-Kampagne • Verstetigung der Integrierten Regelausbildung (InRa) an den öffentlichen Fachschulen • Ermöglichung von Quereinstiegsoptionen in die fachschulische Weiterbildung • Sicherstellung der AFBG-Förderfähigkeit • Neukonzeption der Fortbildung für Praxisanleitungen
Verantwortlich für die Umsetzung	Der Senator für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	fortlaufend
Finanzierung	Der Senator für Kinder und Bildung
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende relative Zahl von Schüler:innen in einer sozialpädagogischen Aus-/Weiterbildung

²¹ Zur klaren Abgrenzung werden neu eingeführte Maßnahmen im Maßnahmentitel einheitlich mit dem Zusatz „neu“ versehen. Inhaltlich fortgeschriebene Maßnahmen werden mit „aktualisiert“ und alle weiteren Maßnahmen als unverändert „bestehend“ gekennzeichnet.

	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Zahl von Absolvent:innen einer sozialpädagogischen Aus-/Weiterbildung • Zunehmende Reichweite der Online-/Social-Media-Kampagne
--	--

2. Sozialpädagogischen Fachkräftebedarf in Kita und Grundschule sichern (aktualisiert)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung und Sicherung sozialpädagogischer Fachkräfte durch • Ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen für neue Zielgruppen • Optimierung der Verfahren der Gleichwertigkeitsprüfung im Ausland erworbener Abschlüsse
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Social-Media-Kampagne zur Gewinnung von sozialpädagogischen Fachkräften aus anderen Bundesländern • Quereinsteigsprogramme für Personen mit fachnahen inländischen oder ausländischen Abschlüssen • Programm „Qualifizierung on the Job“ • Programm zur Gewinnung von Fachkräften aus Spanien
Verantwortlich für die Umsetzung	Der Senator für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	fortlaufend; teilweise bis zum Ende des Förderzeitraums des KiQuTG
Finanzierung	Der Senator für Kinder und Bildung
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Absolvent:innenquoten der ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen • Performance der Social-Media-Kampagne (Click-Through-Rate) • Anzahl und Bearbeitungsdauer der Anträge auf Gleichwertigkeitsprüfung

3. Beruflicher Quereinstieg im Erziehungsbereich in Bremerhaven (neu)	
Ziele der Maßnahme	Im Bereich der Kindertagesbetreuung sollen in Bremerhaven Menschen ohne pädagogische Vorqualifikation einen Einstieg in die Erzieher:innenausbildung ermöglicht und zu Fachkräften ausgebildet werden.
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Die Teilnehmenden erlangen durch das Absolvieren von Praxiszeiten im Umfang von 900 Stunden in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Bereich der Kindertagesbetreuung die Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung als Erzieher:in.

	<ul style="list-style-type: none"> Nach Erlangen der Zugangsvoraussetzung können die Teilnehmenden, finanziert über das Qualifizierungschancengesetz der Agentur für Arbeit, die Ausbildung als Erzieher:in beginnen.
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, in Kooperation mit den Regelförderungen der Jobcenter Bremerhaven; Agentur für Arbeit Bremerhaven
Umsetzungszeitraum	2026 - 2027
Finanzierung	Regelförderungen über Jobcenter Bremerhaven; Agentur für Arbeit Bremerhaven; Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Kriterien der Zielerreichung	25 geeignete Personen erlangen durch das Absolvieren von Praxiszeiten im Umfang von 900 Stunden in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Bereich der Kindertagesbetreuung die Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung als Erzieher:in.

6.1.2. Kinderbetreuung: Zugang schaffen

4. Ausbau der Teilhabe an der Kindertagesbetreuung zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Eltern (neu)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Inanspruchnahme der Rechtsansprüche auf Kindertagesbetreuung Förderung der Arbeitsmarktintegration von Eltern, insbesondere von Frauen, durch verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Gezielte Mobilisierung von Familien in prekären Lebenslagen zur Inanspruchnahme von Angeboten der Kindertagesbetreuung durch niedrigschwellige und proaktive Ansprache Ausbau und Systematisierung der lokalen Vernetzung mit dem Ziel der Etablierung verbindlicher Verweisstrukturen zwischen Akteuren des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitssystems im Quartier Proaktive Ansprache von Eltern, die ihre Kinder bislang nicht zur Kindertagesbetreuung angemeldet haben Identifikation struktureller und individueller Barrieren sowie Abbau von Teilhabehemmnissen durch Unterstützung und Begleitung im Anmeldeprozess
Verantwortlich für die Umsetzung	Der Senator für Kinder und Bildung; Senatskanzlei
Umsetzungszeitraum	fortlaufend
Finanzierung	Der Senator für Kinder und Bildung; ggf. ergänzend punktuelle Finanzierung durch die Senatskanzlei
Kriterien der Zielerreichung	Angleichung der Betreuungsquote der Stadt Bremen an das Niveau der Stadtstaaten Berlin und Hamburg

5. Ansprache von Eltern und Unterstützung bei der Kitaplatzsuche (neu)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen einer 100-prozentigen Betreuungsquote im Elementarbereich und frühzeitiger Eintritt von Kindern in die Kindertagesbetreuung (ab 3 Jahren) • Förderung der Arbeitsmarktintegration von Eltern, insbesondere von Frauen, durch verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
Gegenstand der Maßnahme	<p>Kinder- und Jugendärzt:innen erreichen systematisch Eltern; insbesondere im Rahmen der U7-Vorsorgeuntersuchung sollen Eltern mit Unterstützungsbedarf bei der Kitasuche und -anmeldung zusätzlich und gezielt durch die Kinder- und Jugendärzt:innen niedrigschwellig (z. B. über QR-Code) an die jeweils vorhandene wohnortnahe Unterstützungsstruktur verwiesen werden.</p> <p>Dazu soll eine systematische Schnittstelle bei allen Kinder- und Jugendärzt:innenpraxen und den vorhandenen Unterstützungsstrukturen vor Ort definiert werden.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Senatskanzlei
Umsetzungszeitraum	2026
Finanzierung	voraussichtlich keine zusätzlichen Mittel erforderlich
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Einbindung aller Kinder- und Jugendärzt:innenpraxen in der Stadt Bremen • Definition verbindlicher lokaler Verweisstrukturen • Einrichtung und Funktionsfähigkeit der Schnittstelle

6. „Kita-Anmeldekiosk“ (neu)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung und Abbau von Hürden bei der Kita-Anmeldung und im Umgang mit dem Kita-Anmeldeportal für Eltern, die aufgrund von soziokulturellen Barrieren bisher nicht durch bestehende Angebote erreicht werden konnten. • Förderung der Arbeitsmarktintegration von Eltern, insbesondere von Frauen, durch verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines regelmäßigen und sichtbaren Beratungsangebots zu Rechtsansprüchen, Fristen, Betreuungsumfängen und Auswahlmöglichkeiten im Zuge der Kita-Anmeldung im Pilotstadtteil Bremen-Gröpelingen als niedrigschwellige Anlaufstelle für Eltern

	<ul style="list-style-type: none"> • Praktische Durchführung der Registrierung und Anmeldung im Kita-Portal • Schaffung einer Verweisstruktur für Institutionen und Akteure im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitssystem im Quartier • Vernetzung der Kita-Träger im Quartier zwecks (unterjähriger) Vermittlung von Kindern in die Kindertagesbetreuung • Proaktive Ansprache und Unterstützung von Eltern, die einen Kita-Platz suchen
Verantwortlich für die Umsetzung	Senatskanzlei; AWO Bremen
Umsetzungszeitraum	Januar 2026 bis März 2027
Finanzierung	Senatskanzlei
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe bzw. steigende Nachfrage nach dem Angebot • Höhere Anzahl von im Kita-Portal angemeldeten Kindern aus Bremen-Gröpelingen

6.1.3 Kinderbetreuung: Besondere Bedarfe stabilisieren

7. Verbesserte Priorisierung von Alleinerziehenden bei der Kita-Platzvergabe (neu)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Chancengleichheit von Alleinerziehenden durch eine gezielte Verbesserung ihrer Berücksichtigung bei der Platzvergabe in der Kindertagesbetreuung • Förderung der Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden durch verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der rechtlichen Grundlagen zur Aufnahme in Kindertageseinrichtungen durch Änderung des Aufnahmeortsgesetzes • Systematische Berücksichtigung der besonderen Lebenslage von Alleinerziehenden bereits im regulären Vergabeverfahren • Einführung einer eigenständigen Prioritätsstufe für Kinder von Alleinerziehenden im Auswahlverfahren bei überhöhter Nachfrage • Einordnung des Kriteriums »alleinerziehend« vor den bislang gleichrangigen Kriterien unter Fortführung der Berücksichtigung der Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitsmarktintegration als zentrales ergänzendes Vergabekriterium • Inkrafttreten der neuen Regelung zum Kindergartenjahr 2026/2027 • Fortführung der bestehenden hohen Priorität von Alleinerziehenden in Notdienst- und Ausfallsituationen

Verantwortlich für die Umsetzung	Der Senator für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	laufend
Finanzierung	voraussichtlich keine zusätzlichen Mittel erforderlich
Kriterien der Zielerreichung	Vollzug der Anpassung der rechtlichen Grundlagen

6.1.4 Kinderbetreuung: Angebotsstruktur anpassen

8. Etablierung eines flankierenden Einstiegssystems für Familien mit besonderen Bedarfen (neu)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Heranführung von Familien in besonderen Lebenslagen an das frühkindliche Bildungssystem • Nachhaltige Sicherstellung der Teilnahme von Kindern und ihren Familien an den Regelangeboten der Kindertagesbetreuung • Förderung der Arbeitsmarktintegration von Eltern, insbesondere von Frauen, durch verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau bzw. Weiterentwicklung eines flankierenden, die Regelangebote der Kindertagesbetreuung ergänzenden Unterstützungssystems • Einbezug der bestehenden Expertise von dem Kita-Einstiegshaus, MoKi, den Häusern der Familie und ggf. weiteren qualifizierten Trägern • Niedrigschwellige Beratung und Begleitung von Familien mit besonderen Bedarfen (z. B. sprachliche Barrieren, fehlende Vorerfahrungen, psychosoziale Belastungen) • Unterstützung bei der Suche nach Kita-Plätzen sowie Vermittlung weiterer Hilfs- und Unterstützungsangebote • Bereitstellung kurzfristiger und flexibler Kinderbetreuungsangebote, insbesondere in Randzeiten oder bei akuten Belastungssituationen • Organisation individueller Hol- und Bringdienste zwischen dem häuslichen Umfeld und Betreuungseinrichtungen im Bedarfsfall • Begleitung von Übergängen zwischen Krippe, Kita und Schule • Stärkung der Vernetzung zwischen Familien, Regelangeboten und Fachstellen im Sozialraum • Aufbau regionaler Kompetenzstrukturen zur fachlichen Beratung, Vernetzung und kollegialen Unterstützung der Regelangebote
Verantwortlich für die Umsetzung	Der Senator für Kinder und Bildung

Umsetzungszeitraum	geplant fortlaufend, beginnend mit der konzeptionellen Weiterentwicklung und dem schrittweisen Ausbau der regionalen Strukturen
Finanzierung	Der Senator für Kinder und Bildung; über die konzeptionelle und finanzwirtschaftliche Ausgestaltung ist eine Abstimmung im Senat erforderlich.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten durch Familien mit besonderen Bedarfen • Erhöhte Teilhabe an Angeboten der Regelbetreuung • Entlastung und Stabilisierung von Familien • Verbesserte Vernetzung und Kooperation der relevanten Akteure im Sozialraum

9. Bedarfsgerechte Ausweitung der Betreuungszeiten in der Kindertagesbetreuung (aktualisiert)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine bedarfsgerechte, flexible und verlässliche Ausgestaltung der Betreuungszeiten • Stärkung der Erwerbsteilhabe, insbesondere von Frauen und Alleinerziehenden
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Systematische Erhebung der tatsächlichen Betreuungsbedarfe von Eltern, insbesondere hinsichtlich Randzeiten, regionaler Bedarfslagen und veränderter Arbeitszeitmodelle • Bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen und bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsumfänge • Sicherstellung eines Betreuungsangebots, das grundsätzlich den Bedarf an Ganztagsplätzen decken kann und dem Niveau westdeutscher Großstädte entspricht • Sicherstellung der Umsetzung im Einklang mit dem Platzausbau, Qualitätsanforderungen und verlässlichen Betreuungsstrukturen • Erweiterung des Kita-Anmeldeportals um das Such- und Vergabekriterium »Randzeitenbedarf« für Betreuungszeiten vor 8:00 Uhr bzw. nach 16:00 Uhr • Verbesserung der Transparenz über verfügbare Betreuungszeiten durch digitale Angebotssteuerung im Anmeldeportal • Ausbau der Zusammenarbeit mit Trägern zur Weiterentwicklung der Finanzierungssystematik und zur Schaffung von Anreizen für längere Betreuungsangebote • Prüfung eines sozial gestaffelten Zuzahlungsmodells für Betreuungszeiten von mehr als acht Stunden täglich

Verantwortlich für die Umsetzung	Der Senator für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	fortlaufend; Beginn mit der Einführung des neuen Portal-Kriteriums im Jahr 2026 sowie sukzessive Anpassung von Angebots- und Finanzierungsstrukturen
Finanzierung	Der Senator für Kinder und Bildung im Rahmen der Weiterentwicklung der Kita-Finanzierungssystematik; ggf. unter Einbeziehung sozial gestaffelter Elternbeiträge für verlängerte Betreuungszeiten
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten mit erweiterten Öffnungszeiten • Verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung (insbesondere bei Alleinerziehenden) • Reduzierung von Betreuungsengpässen in Randzeiten • Bedarfsdeckung beim Wunsch nach Ganztagsbetreuung • Effiziente und bedarfsgerechte Steuerung der Ressourcen im Betreuungssystem

6.1.5. Kinderbetreuung: Angebot für den öffentlichen Dienst

10. Betriebsnahe und Notfall-Kinderbetreuung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (aktualisiert)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Entlastung von Elternteilen, die durch unerwartete Betreuungslücken ggf. ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz nicht mehr nachkommen können • Bindung von Beschäftigten durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld
Gegenstand der Maßnahme	Es zeichnet sich ab, dass mangels verfügbarer Belegplätze in bestehenden Einrichtungen voraussichtlich eine eigene Betriebs-Kindertageseinrichtung aufgebaut werden muss.
Verantwortlich für die Umsetzung	Der Senator für Finanzen sowie ggf. die jeweiligen Ressorts und die ihnen zugeordneten Dienststellen, Gesellschaften, Eigenbetriebe und Unternehmen
Umsetzungszeitraum	fortlaufend
Finanzierung	Derzeit ist nur eine grobe Kostenschätzung möglich, da Modell und organisatorische Ausgestaltung noch offen sind.
Kriterien der Zielerreichung	Nachfrage der Angebote

6.2 Arbeitszeitmodelle und -kulturen

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist zentral für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit. Teilzeit ermöglicht vielen Beschäftigten – insbesondere Frauen – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, führt jedoch häufig zu Nachteilen wie geringeren Aufstiegschancen, eingeschränkter Weiterbildung und ökonomischen Einbußen („Teilzeitfalle“). Ursache ist oft eine bestehende Präsenzkultur, die lange Arbeitszeiten höher bewertet als tatsächliche Leistung.

Zugleich übernehmen zunehmend auch Männer Sorgearbeit, sodass eine gerechtere Verteilung familiärer Verantwortung angestrebt wird. Flexible Arbeitszeitmodelle, einschließlich Führung in Teilzeit und geteilter Führung, gewinnen an Bedeutung und eröffnen neue Chancen für Gleichstellung, moderne Organisationskulturen und Produktivität. Voraussetzung ist ein kultureller Wandel hin zur Anerkennung vielfältiger und lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle.

Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:	Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen
	Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch verlässliche Kinderbetreuung und eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit
	Gleichberechtigte Einbindung von Teilzeitkräften in Organisation und Personalentwicklung
	Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte
	Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Für die Print-Version erfolgt eine Darstellung der abgeschlossenen Maßnahmen in Form von Kurzporträts einschließlich begleitendem Fotomaterial. Der Fokus liegt auf der Zielerreichung. Folgende Maßnahmen sind abgeschlossen (vgl. Anlage 1 – Sachstandsbericht):

- Öffentlichkeitskampagne zur Wertigkeit von Arbeitszeit und Arbeitsleistung
- Sensibilisierung, Beratung und Schulung zu Führung in Teilzeit
- Ausbau strategischer Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen
- Prüfung eines Beratungsangebots für (werdende) Eltern im öffentlichen Dienst

Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen

11. Gender Diversity in KMU (EFRE-Maßnahme) (bestehend)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von Frauen als Fach- und Führungskräfte • Stärkung der Vielfalt in Unternehmen • Förderung von neuen Arbeitsformen und -zeitmodellen • Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit • Erhöhung der Standortattraktivität des Landes Bremen
Gegenstand der Maßnahme	Förderung betrieblicher Prozess- und Organisationsinnovationen mit Fokus auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU):

	<ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtung von Bewerbungs- und Einstellungsprozessen auf neue und bislang unterrepräsentierte Zielgruppen • Implementierung neuer Führungsmodelle und -kulturen (z. B. Top Sharing, geteilte Führung) • Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen • Sichtbarmachung und Reduzierung von Gender Gaps in den Bereichen Einstellung, Vergütung, Beförderung und Weiterbildung • Einführung bzw. Weiterentwicklung von Diversity-Management-Strukturen • Sensibilisierung von Führungskräften für Gender Diversity <p>Die zuständige Bewilligungsbehörde für Bremen und Bremerhaven ist die BAB. Die Anträge können bei der BAB online über die Plattform „Förderbar“ gestellt werden (weitere Informationen: https://www.bab-bremen.de/de/page/programm/diversity-kmu).</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation
Umsetzungszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • Start der Maßnahmeplanung: August 2022 • Start der Maßnahmeumsetzung: November 2024 • Laufzeit der Maßnahme: bis Dezember 2027
Finanzierung	Die Maßnahme wird durch die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation mit EFRE- und Landes-Mitteln (insgesamt 1,750 Mio. Euro bis 2027) finanziert. KMU können einen Zuschuss von bis zu 50 Prozent ihrer Projektkosten erhalten.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl an durchgeführten Maßnahmen in KMU

12. Anreize für eine partnerschaftliche und paritätische Arbeitsteilung stärken (neu)	
Ziel der Maßnahme	Gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern.
Gegenstand der Maßnahme	<p>Ohne eine paritätische Verteilung der Sorgearbeit ist Gleichstellung im Erwerbsleben nicht erreichbar. Während Männer häufig zu wenig Zeit für Familie haben, verfügen Frauen vielfach über geringere zeitliche und strukturelle Ressourcen für Erwerbsarbeit – mit negativen Folgen für ihre ökonomische Eigenständigkeit und Alterssicherung.</p> <p>Tradierte Rollenmuster wirken weiterhin stark und führen dazu, dass viele Familien in Arrangements verharren, die ihren Lebensrealitäten nicht mehr entsprechen.</p>

	<p>Dadurch bleiben insbesondere weibliche Erwerbspotenziale ungenutzt, zugleich sinkt die Lebens- und Arbeitszufriedenheit von Männern, die stärker Verantwortung im familiären Bereich übernehmen möchten.</p> <p>Zur Förderung einer paritätischen Arbeitsteilung setzt die Maßnahme auf zwei Ebenen an:</p> <p>1. Bundespolitische Ebene Die Bundesregierung hat in dieser Legislaturperiode eine Reform des Elterngeldes mit dem Ziel größerer Partnerschaftlichkeit angekündigt. Das Land Bremen setzt sich auf Bundesebene und in geeigneten Gremien dafür ein, dass eine gleichstellungsfördernde Reform umgesetzt wird, die allen Eltern eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglicht. Dabei sind insbesondere Instrumente zu stärken, die die eigenständige Übernahme von Sorgeverantwortung durch Väter fördern.</p> <p>2. Betriebliche Ebene Unternehmen kommt eine zentrale Rolle bei der Neuverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu. Sie schaffen strukturelle Rahmenbedingungen, die es Männern erleichtern, mehr Sorgearbeit zu übernehmen, und Frauen ermöglichen, ihre Erwerbsbeteiligung auszubauen. Mit Pilotunternehmen sollen konkrete Maßnahmen entwickelt und erprobt werden, die Erwerbstätigen eine stärkere Übernahme familiärer Verantwortung ermöglichen.</p> <p>Dabei stehen Männer im Fokus, ohne andere Geschlechter in vergleichbaren Lebenslagen auszuschließen.</p> <p>Die Maßnahmen werden evaluiert, um besonders wirksame Ansätze zu identifizieren und übertragbar zu machen.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration; Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation
Umsetzungszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • (Aktuelle) 21. Legislaturperiode des Bundestages (Teil 1 – Bundesebene) • 2027 (Teil 2 – betriebliche Pilotierung)
Finanzierung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation (ausschließlich im Rahmen des Förderprogramms „Gender Diversity in KMU“ für den betrieblichen Teil).

Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweisliche Initiativen Bremens zur Unterstützung einer gleichstellungsfördernden Reform des Elterngeldes für alle Einkommensgruppen • Umsetzung und Erprobung verschiedener Anreizmodelle zur paritätischen Arbeitsteilung in Pilotunternehmen • Systematische Evaluation der erprobten Maßnahmen
-------------------------------------	--

13. Topsharing fördern und strukturell verankern (neu)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit auch in Führungspositionen ermöglichen • Den Zugang zu Leitungsfunktionen – insbesondere für Frauen – verbessern
Gegenstand der Maßnahme	<p>Der verbreiteten Annahme, Führung sei mit Teilzeit nicht vereinbar, begegnet das Modell des Topsharing, bei dem sich zwei (oder mehr) Teilzeitkräfte eine Führungsposition teilen und gemeinsam Verantwortung übernehmen.</p> <p>Aufbauend auf der abgeschlossenen Maßnahme „Sensibilisierung, Beratung und Schulung zu Führung in Teilzeit“ sollen in ausgewählten Pilotunternehmen Modelle geteilter Führung etabliert und über einen Zeitraum von rund zwölf Monaten strukturiert begleitet werden.</p> <p>Ziel ist es, tragfähige Praxisansätze zu entwickeln, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu stärken und insbesondere Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern.</p> <p>Die gewonnenen Erfahrungen fließen in Beratung, Information und Wissenstransfer ein und dienen als Orientierung für weitere Arbeitgebende.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration; Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, in Kooperation mit Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven, Handwerkskammer Bremen und Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V.
Umsetzungszeitraum	2027
Finanzierung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation (ausschließlich im Rahmen des Förderprogramms „Gender Diversity in KMU“ für den betrieblichen Teil).
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • In Unternehmen wurden Modelle geteilter Führung (Topsharing) eingeführt. • Führungspositionen wurden in Teilzeit und in geteilten Modellen besetzt.

	<ul style="list-style-type: none"> • Die beteiligten Unternehmen wurden strukturiert und individuell begleitet. • Aus der praktischen Umsetzung wurden übertragbare Handlungsempfehlungen bzw. Handreichungen entwickelt.
--	---

14. Tagung zum Thema Arbeitszeitmodelle und -kulturen (aktualisiert)	
Ziel der Maßnahme	Anstoß einer fachpolitischen Diskussion über innovative Arbeitszeitmodelle im Land Bremen, zum Beispiel über die Möglichkeit einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Aufarbeitung bestehender Studien zu Arbeitszeitwünschen sowie innovativen und kreativen Arbeitszeitmodellen • Darstellung von Good-Practice-Beispielen aus dem Land Bremen und anderen Regionen • Konzeption, Organisation und Durchführung einer Tagung zum Thema Arbeitszeitmodelle und -kulturen • Einbindung und Übermittlung der Ergebnisse in bestehende Austausch- und Netzwerkformate • Einbindung von Kooperationspartner:innen der Landesstrategie bei der Konzeption und Durchführung der Tagung
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	2027
Finanzierung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Kriterien der Zielerreichung	Durchführung einer Tagung

15. Vollzeitarbeit und höhere Verdienste in der Pflege ermöglichen durch verbesserte Arbeitsbedingungen (bestehend)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Rückgewinnung von Pflegefachpersonen und Hebammen, die den Beruf verlassen haben („Rückkehrer:innen“), durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen • Erhöhung der Verdienste durch den Abbau unfreiwilliger Teilzeitarbeit • Senkung des Teilzeitanteils in der Pflege und unter den Hebammen im betreffenden Bereich des Projekt-Krankenhauses • Erhöhung von Personalressourcen durch Stundenerhöhungen sowie Fachkräftegewinnung durch attraktive Arbeitsbedingungen

Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines Pilotprojekts in einem ausgewählten klinischen Bereich des Projektkrankenhauses • Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund hoher Arbeitsbelastung oder unzureichender Arbeitsbedingungen reduziert haben, sollen motiviert werden, ihre Wochenarbeitszeit freiwillig aufzustocken. • Ausgestiegene Pflegekräfte und Hebammen sollen dafür gewonnen werden, in ihren Beruf im Projektkrankenhaus zurückzukehren • Den teilnehmenden Beschäftigten wird – vorzugsweise tarifvertraglich, andernfalls durch Betriebsvereinbarung – die Zusicherung gegeben, dass im jeweiligen Modellbereich eine angemessene Personalausstattung angestrebt wird. Der Modellbereich wird bei eingehenden Bewerbungen sowie beim Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung priorisiert berücksichtigt.
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz; Arbeitnehmerkammer Bremen
Umsetzungszeitraum	01.02.2024 – 31.01.2028
Finanzierung	Die Maßnahme wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration bis maximal 1.200.000 Euro gefördert. Das Projektkrankenhaus hat Eigenmittel in Höhe von mindestens 10 Prozent einzubringen. Die Arbeitnehmerkammer Bremen wird Eigenmittel in Höhe von voraussichtlich ca. 10.000 Euro pro Jahr für die (begleitende) Evaluation einbringen.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Personalbemessung • Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Ausfallmanagement • Indikatoren für deren Wirksamkeit (beispielsweise Häufigkeit der Arbeit in Unterbesetzung, Häufigkeit des Einspringens aus der Freizeit, ggf. Ermittlung des subjektiven Empfindens der Arbeitsbelastung) • Etablierung eines Schulungsprogramms sowie einer Vernetzungsstruktur für Führungskräfte; Anzahl stattgefundener Schulungen und Vernetzungstreffen • Etablierung von Zeiten für kollegiale Beratung; Anzahl stattgefundener Beratungen • Entwicklung des gearbeiteten Stundenvolumens pro Person und des teilnehmenden Bereichs insgesamt • Entwicklung der Verdienste pro Person durch Stundenerhöhungen • Anzahl der Neueinstellungen im Pflegedienst und im Hebammenwesen der teilnehmenden Bereiche

6.3 Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung

Mehrere Kennzahlen – hohe Arbeitslosigkeit, ein überdurchschnittlicher Anteil von Frauen in Teilzeit, Minijobs und im Niedriglohnssektor – zeigen, dass es für Frauen in Bremen schwieriger ist als für Männer oder Frauen in anderen Bundesländern, durch Erwerbsarbeit eine eigenständige wirtschaftliche Existenz aufzubauen.

Besonders Minijobs wirken sich langfristig negativ auf Erwerbsbiografien aus: Sie sind überwiegend niedrig entlohnt, bieten kaum soziale Absicherung und führen nur zu geringen Rentenansprüchen. Frauen stellen mit knapp 58 Prozent die Mehrheit der Minijobber:innen; viele üben diese Tätigkeit als einzige Beschäftigung aus. Gleichzeitig bleiben dadurch qualifizierte Arbeitskräfte dem Fachkräftemarkt teilweise „unsichtbar“.

Zudem ist der Arbeitsmarkt stark geschlechtlich segregiert: Frauen arbeiten häufiger in sozialen und dienstleistungsorientierten, eher niedrig entlohnten Branchen, während Männer stärker in technischen, produzierenden und besser bezahlten Bereichen vertreten sind. Auch in Führungspositionen sind Frauen in Bremen weiterhin unterrepräsentiert.

Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:	Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Berufen und Branchen mit höheren Verdiensten (Abbau der Segregation des Arbeitsmarktes)
	Verringerung des Anteils von Frauen im Niedriglohnssektor
	Abbau geschlechterstereotyper Berufszuschreibungen
	Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und Führungspositionen
	Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
	Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Für die Print-Version erfolgt eine Darstellung der abgeschlossenen Maßnahmen in Form von Kurzporträts einschließlich begleitendem Fotomaterial. Der Fokus liegt auf der Zielerreichung. Folgende Maßnahmen sind abgeschlossen (vgl. Anlage 1 – Sachstandsbericht):

- Beratungsangebot für Frauen in der Promotions- oder Post-Doc-Phase
- Klischeefreie Berufsorientierung

Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen

16. Projekt zum Abbau geringfügiger Beschäftigung von Frauen (bestehend)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzieren der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse von Frauen • Erhöhen des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Frauen • Durchsetzung geltenden Arbeitsrechts • Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Gegenstand der Maßnahme	<p>Eine Projektgruppe, bestehend aus Vertreter:innen der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Bremen entwickelte konkrete Projektideen, bestehend aus drei Modulen:</p> <p>(1) Den Umwandlungsbonus, den es aktuell nur für Kund:innen des Jobcenters gibt, auch für Kund:innen der Agentur für Arbeit einführen. Mit dem Bonus erhalten Arbeitgebende eine finanzielle Unterstützung, sofern sie einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln.</p> <p>(2) Öffentlichkeitsarbeit zu den Vor- und Nachteilen der Ausübung eines Minijobs.</p> <p>(3) Erneuerung der Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen (im öffentlichen Dienst) mit einem klaren Bekenntnis zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Geringfügige Beschäftigung nur ausnahmsweise bei aufgabenbedingtem Bedarf).</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, mit Unterstützung der oben genannten Kooperationspartner:innen
Umsetzungszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • 2023/2024 (Maßnahmeplanung) • 2026/2027 (Maßnahmeumsetzung)
Finanzierung	Die Maßnahme soll unter anderem durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration gefördert werden.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Zunahme der Zahl der Frauen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen • Abnahme der Zahl der Frauen in Minijobs • Qualitative Auswertung der Rechtsberatungsfälle zu Minijobs bei der Arbeitnehmerkammer Bremen

Kommentierung dieser Maßnahme durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB): „Die Unternehmensverbände plädieren dafür, die Debatte über Minijobs nicht ideologisch zu führen. Minijobs entsprechen in aller Regel den Wünschen der Beschäftigten und sorgen für Flexibilität am Arbeitsmarkt. Auch helfen Minijobs entscheidend mit, Schwarzarbeit einzudämmen. Es erscheint wenig treffend, flexible Beschäftigungsformen – darunter auch Minijobs – pauschal als „atypisch“ oder „prekär“ zu bezeichnen. Damit soll der Eindruck erweckt werden, flexible Beschäftigungsformen würden grundsätzlich kein ausreichendes Einkommen ermöglichen. Bei Minijobs oder auch bei einer Teilzeitbeschäftigung mit (oft frei gewählter) geringer Stundenzahl liegt es in der Natur der Sache, dass hiermit kein bedarfsdeckendes Arbeitseinkommen erreicht werden kann. Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, verfügen häufig über zusätzliche Einkommensquellen oder wählen diese Form der Beschäftigung, weil sie nicht auf eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt angewiesen sind. Dies belegen auch folgende Zahlen: Von den 6,9 Mio. Minijobbern sind 1,2 Mio. unter 25 und 1,8 Mio. über 60 Jahre – 43 % sind also Rentnerinnen, Rentner oder Studierende. 3,56 Mio. (51,5 %) von ihnen üben ihren Minijob zudem neben einer Hauptbeschäftigung aus.“

17. Studie zur Erwerbsbeteiligung von Frauen im Land Bremen (aktualisiert)	
Ziel der Maßnahme	Evidenzbasierte Handlungsempfehlungen für eine zielgerichtete arbeitsmarktpolitische Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Bremer Arbeitsmarkt.
Gegenstand der Maßnahme	<p>In keinem Bundesland ist die Erwerbstätigenquote von Frauen niedriger als in Bremen. Zudem arbeiten erwerbstätige Frauen hier häufig in geringfügigen oder kleinen Beschäftigungsverhältnissen. Dadurch bleiben Fachkräftepotenziale ungenutzt und viele Frauen können ihre Existenz nicht eigenständig sichern.</p> <p>Als mögliche Ursachen gelten u. a. eine unzureichende Betreuungsinfrastruktur, traditionell geprägte Geschlechterrollen sowie eine branchenspezifische Arbeitsmarktstruktur. Empirisch abgesicherte Erkenntnisse liegen jedoch bislang nicht vor, was eine gezielte politische Steuerung erschwert.</p> <p>Eine methodentriangulierte Studie soll daher die zentralen strukturellen und sozialstrukturellen Einflussfaktoren identifizieren. Neben quantitativen Analysen – in Anlehnung an vergleichbare Studien (z. B. für NRW) – ergänzt ein qualitativer Studienteil die Ergebnisse um die Perspektiven Bremer Frauen.</p> <p>Auf dieser Grundlage werden Handlungsempfehlungen für eine zielgerichtete (arbeitsmarkt-)politische Gleichstellungspolitik abgeleitet. Ein Fachbeirat begleitet die Umsetzung der Studie.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Arbeitnehmerkammer Bremen in Kooperation mit der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, der Senatskanzlei und der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
Umsetzungszeitraum	Ab dem zweiten Halbjahr 2026 für eine Laufzeit von zwei Jahren
Finanzierung	Die Finanzierung bedarf einer vertiefenden Abstimmung im weiteren Prozess.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Planmäßige Durchführung der Studie • Entwicklung evidenzbasierter Handlungsempfehlungen • Berücksichtigung der Handlungsempfehlungen in der politischen Entscheidungs- und Steuerungsprozessen

18. Veranstaltung zum Thema „Frauen für akademische MINT-Fächer begeistern“ (bestehend)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Thematisierung der Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fächern an Bremer Hochschulen • Beitrag zum Image-Wechsel männlich geprägter Berufsbilder
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Einen öffentlichen Diskurs zwischen Wissenschaft und Wirtschaft ermöglichen • Role Models repräsentieren • Die Frage diskutieren, warum es andere Länder und bestimmte Wirtschaftsbereiche schaffen, Frauen für MINT-Fächer zu begeistern
Verantwortlich für die Umsetzung	Universität Bremen, Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven
Umsetzungszeitraum	Die Veranstaltung ist für 2027 vorgesehen und wird im Rahmen der Genderoffensive Hochschulen umgesetzt. Die Genderoffensive umfasst drei Schwerpunktthemen: Im Zeitraum 2023–2024 wurde der erste Schwerpunkt „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“ bearbeitet. Aktuell steht der zweite Schwerpunkt „Gender & Diversity“ im Fokus. Das Thema „Frauen in MINT-Fächern“ ist als dritter Schwerpunkt vorgesehen und wird daher voraussichtlich ab 2027 behandelt
Finanzierung	Die Finanzierung erfolgt durch Landesmittel der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft und einer Zuweisung an die Hochschulen.
Kriterien der Zielerreichung	Durchführung eines Workshops

6.4 Qualifizierung und lebenslanges Lernen

Beschäftigte in Elternzeit, mit Sorgeverantwortung oder in Teilzeit haben oft erschwerten Zugang zu Weiterbildung, obwohl Qualifikation entscheidend für gute Erwerbschancen ist. Bildungsträger und öffentliche Hand können durch flexible Angebote, Teilzeitformate und Kinderbetreuung unterstützen sowie gezielte Angebote zum beruflichen Wiedereinstieg bereitstellen.

Deutschsprachförderung für geflüchtete und zugewanderte Menschen – insbesondere für Frauen mit Sorgeverpflichtungen – ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Erwerbsintegration. Zudem ist die Vernetzung aller Anerkennungsstellen im Land Bremen wichtig, um Verfahren zu standardisieren und noch effektiver zu gestalten. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zum Beispiel im Bereich Gesundheit und Pflege ist insbesondere für Frauen von großer Bedeutung, da viele zugewanderte Frauen bereits über entsprechende Qualifikationen und Berufserfahrungen verfügen, diese jedoch ohne Anerkennung häufig nicht ausüben können.

Zur Reduzierung des Gender Training Gaps sollen Frauen stärker für karriererelevante Weiterbildungen gewonnen und betriebliche Rahmenbedingungen optimiert werden; hierfür sind ein Fachtag sowie eine Pilotierung in einem Unternehmen vorgesehen.

Ergänzend wird in Bremerhaven das Nachholen von Schulabschlüssen für alleinerziehende Frauen gefördert, um nachhaltige Erwerbsintegration und ökonomische Eigenständigkeit zu unterstützen.

Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:	Verringerung des Anteils von Frauen im Niedriglohnssektor
	Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und Führungspositionen
	Erweiterung der Möglichkeiten zur Ausweitung des Beschäftigungsumfangs entsprechend Qualifikation und Präferenzen
	Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte
	Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen	

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Für die Print-Version erfolgt eine Darstellung der abgeschlossenen Maßnahmen in Form von Kurzporträts einschließlich begleitendem Fotomaterial. Der Fokus liegt auf der Zielerreichung. Folgende Maßnahmen sind abgeschlossen (vgl. Anlage 1 – Sachstandsbericht):

- Qualifizierung von Künstlerinnen im Bereich Digitalisierung
- Tandem Power – Wirtschaft trifft Nachwuchs
- Sensibilisierung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Weiterbildung
- Steigerung der Karrierechancen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegebereich

Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen

19. Stärkung der Deutschsprachförderung – insbesondere für Frauen mit Sorgeverpflichtungen (neu)	
Ziele der Maßnahme	Deutschsprachkenntnisse sind eine zentrale Voraussetzung für den Zugang zum bremischen Arbeitsmarkt. Das Land Bremen setzt sich daher weiterhin für die Stärkung der Deutschsprachkompetenzen geflüchteter und zugewanderter Menschen ein. Insbesondere für Frauen mit Sorgeverpflichtungen sollen die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben nachgehalten werden.
Gegenstand der Maßnahme	<u>Bundesebene:</u> Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration setzt sich weiterhin auf Bundesebene für die Fortführung des Bundes-ESF-Plus-Programms „Integrationskurs mit Kind Plus: Perspektive durch Qualifizierung“ über das Jahr 2026 hinaus ein.

	<p><u>Kofinanzierung und Drittmittelakquise:</u> Wo möglich, soll durch den gezielten Einsatz von Kofinanzierung die Einwerbung von Drittmitteln des Bundes und der Europäischen Union unterstützt werden, um zusätzliche Mittel für Sprachförderangebote im Land Bremen zu generieren.</p> <p><u>Einsatz von Landes- und kommunalen Mitteln:</u> Drittens sollen vorhandene Landes-/kommunale Mittel zur Sprachförderung subsidiär und zielgerichtet für Angebotsarten eingesetzt werden, in denen keine vergleichbaren Angebote der Regelförderung zur Verfügung stehen.</p> <p>Dabei ist sicherzustellen, dass Frauen mit Sorgeverpflichtungen entsprechend ihres Bedarfs angemessen berücksichtigt werden.</p> <p>Dies wird regelmäßig überprüft.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	2027
Finanzierung	Die Finanzierung erfolgt durch die oben genannten Möglichkeiten.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsorientiertes Vorhalten entsprechender Angebote für die Zielgruppe • Teilnahmezahlen von Frauen mit Sorgeverpflichtungen an entsprechenden Sprachförderangeboten

20. Vernetzung aller Anerkennungsstellen im Land Bremen (neu)	
Ziel der Maßnahme	<p>Koordinierung des Austausches der für die Berufsanerkennung zuständigen Stellen.</p> <p>Eine zügige und transparente Anerkennung ermöglicht den Zugang zu qualifikationsadäquater Beschäftigung, verbessert die Einkommens- und Aufstiegschancen und stärkt die wirtschaftliche Unabhängigkeit. Gleichzeitig trägt sie dazu bei, dem Fachkräftemangel beispielsweise im Gesundheits- und Pflegebereich entgegenzuwirken.</p>
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Koordination aller Anerkennungsstellen • Dokumentation standardisierter Verfahrensschritte • Regelmäßiger Austausch der Verantwortlichen über Optimierungsmöglichkeiten und Digitalisierungsprojekte • Dokumentation der Fortschritte in den einzelnen Anerkennungsstellen

Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	seit 11/2024 fortlaufend
Finanzierung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration Hierfür hat der Senat über die Senatskommission für Personalbedarfsermittlung und-planung entsprechende Mittel zur verbesserten Vernetzung und Koordinierung der für die Berufsanerkennung zuständigen Stellen bereitgestellt.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentierte Austauschtreffen • Standardisierte Verfahrensschritte

21.Reduzierung des Gender Training Gaps (neu)	
Ziel der Maßnahme	Durch eine Reduzierung bestehender Gender Training Gaps sollen weibliche Karrieren gestärkt sowie berufliche Umstiege und Aufstiege von Frauen systematisch unterstützt werden.
Gegenstand der Maßnahme	<p>Frauen nehmen zwar etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer, absolvieren jedoch überwiegend kürzere Formate, während Männer häufiger längere, karriereförderliche Qualifizierungen nutzen. Gerade im Kontext der sozialökologischen Transformation sind diese jedoch entscheidend, damit berufliche Umstiege nicht zu Abstiegen führen und vorhandene Potenziale von Frauen besser erschlossen werden.</p> <p>Als Ursachen gelten insbesondere geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Vereinbarkeitsanforderungen sowie mögliche Unterschiede in betrieblicher Ermutigung und Unterstützung.</p> <p>Die Maßnahme zielt darauf ab, Frauen stärker für karriererelevante Weiterbildungen zu gewinnen und gleichzeitig förderliche betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen.</p> <p>Vorgesehen ist ein zweistufiges Vorgehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fachtag zum Thema: Im Rahmen eines Fachtages sollen insbesondere hinderliche und förderliche Faktoren gemeinsam identifiziert werden. Um eine ganzheitliche Perspektive sicherzustellen, werden neben Wissenschaft, Politik, Interessenvertretungen und Verwaltung auch Unternehmen sowie betroffene Frauen einbezogen. 2. Maßnahmenentwicklung und Pilotierung: Auf Grundlage der Erkenntnisse des Fachtages werden konkrete Maßnahmen entwickelt und in einem Pilotunternehmen erprobt.

	<p>Nach Abschluss der Umsetzung der Maßnahmen werden die gewonnenen Erkenntnisse systemisch aufbereitet und anderen Interessierten zur Verfügung gestellt.</p> <p>Darüber hinaus werden sie in der Beratung von Beschäftigten und Unternehmen berücksichtigt.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen
Umsetzungszeitraum	2027 - 2028
Finanzierung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines Fachtags mit relevanten Akteuren • Entwicklung eines Maßnahmekonzepts zur Reduzierung des Gender Training Gaps • Umsetzung der Maßnahmen in einem Pilotunternehmen • Nachweisbare Steigerung der Teilnahme von Frauen an karriererelevanten Weiterbildungen im Pilotunternehmen

22. Nachholen von Schulabschlüssen in Bremerhaven (neu)	
Ziele der Maßnahme	Förderung von alleinerziehenden Frauen bei der Erlangung eines Schulabschlusses (Mittlerer Schulabschluss – MSA) und der erweiterten Berufsbildungsreife (eBBR).
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung auf die Erlangung eines Schulabschlusses und Entwicklung einer beruflichen Perspektive durch die Kombination aus Beratung und Begleitung, unterrichtlichen Angeboten sowie flankierenden Stütz- und Fördermaßnahmen. • Mit diesem zielgruppenspezifischen Ansatz werden die Voraussetzungen für eine perspektivische Überwindung von Arbeitslosigkeit sowie für einen Einstieg in ein ökonomisch eigenständiges Leben geschaffen. • Der Unterricht erfolgt in mehreren Fächern.
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration. Das Projekt wird in Kooperation mit dem Jobcenter im Rahmen einer MAT nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III durchgeführt. Das rein schulische Angebot wird durch die VHS Bremerhaven abgedeckt.
Umsetzungszeitraum	2026 - 2027
Finanzierung	Drittmittelfinanzierung über den Bundes-ESF
Kriterien der Zielerreichung	Noch festzulegende Teilnehmendenzahlen sowie die Anzahl der erfolgreich erlangten Schulabschlüsse.

6.5 Unterstützung, Gesundheit und Wohnen

Durch verzahnte Präventionsketten und niedrigschwellige Beratungsangebote werden Eltern frühzeitig unterstützt, entlastet und besser in die Lage versetzt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein verbesserter Zugang zu Gesundheitsangeboten stärkt die Erwerbsfähigkeit, da insbesondere Alleinerziehende häufig hohen Belastungen ausgesetzt sind. Zudem schafft eine stärkere Berücksichtigung ihres Wohnraumbedarfs stabile Lebensverhältnisse – eine wesentliche Voraussetzung für kontinuierliche Erwerbstätigkeit und ökonomische Eigenständigkeit.

Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:	Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch verlässliche Kinderbetreuung und eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung Verringerung des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor
---	---

Neue Maßnahmen

23. Strukturelle Unterstützung von Eltern zur Verbesserung der Vereinbarkeit und Arbeitsmarktteilhabe (neu)	
Ziele der Maßnahme	<p>Ziel der Maßnahme ist es, Eltern – insbesondere Mütter, Alleinerziehende und Eltern mit Migrationsbiografie in belasteten Lebenslagen – frühzeitig und niedrigschwellig zu erreichen sowie Zugänge zu Beratung, Bildung und Unterstützungsangeboten strukturell zu erleichtern.</p> <p>Durch den systematischen Aufbau von Präventionsketten werden Angebote aus Gesundheit, Jugendhilfe, Bildung und dem Sozialraum verzahnt – insbesondere an Orten, an denen Eltern regelmäßig und verlässlich erreicht werden können. Dadurch wird die frühzeitige Unterstützung von Familien gestärkt, Überforderung reduziert und mittelbar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die geschlechtergerechte Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessert.</p>
Gegenstand der Maßnahme	<p>Kindertageseinrichtungen und kinderärztliche Praxen sind für Eltern in frühen Familienphasen kontinuierlich und niedrigschwellig erreichbar. Diese bestehenden Kontaktstrukturen werden systematisch genutzt, um verlässliche Präventionsketten aufzubauen.</p> <p>Konkret umfasst die Maßnahme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Verstetigung von Kooperationsstrukturen zwischen Kindertageseinrichtungen, kinderärztlichen Praxen sowie Angeboten wie Stadtteilleitern, Kinder- und Jugendhilfe und Familienbildung;

	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung regelmäßiger Informations- und Beratungsangebote direkt in den Einrichtungen oder auf Grundlage fester Kooperationsvereinbarungen; • Stärkung der Lotsenfunktion von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen und Kinderarztpraxen, damit Eltern gezielt weiterverwiesen werden können und nicht eigenständig komplexe Angebotsstrukturen navigieren müssen.
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration; Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz; Die Senatorin für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	2027 - 2028
Finanzierung	Drittmittelfinanzierung über den Bundes-ESF
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Tragfähige und dokumentierte Kooperationsstrukturen zwischen Kindertageseinrichtungen und Beratungs- bzw. Unterstützungsangeboten im Sozialraum bestehen. • Verlässliche Kooperationsbeziehungen zwischen kinderärztlichen Praxen und Angeboten im Sozialraum sind etabliert, einschließlich klar definierter Weiterweisungswege. • Niedrigschwellige Beratungs- und Informationsangebote werden regelmäßig in oder in unmittelbarer Anbindung an Kindertageseinrichtungen durchgeführt.

24. Prüfung der Einbringung eines Antrags auf Bundesebene für ein Modellprojekt „Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen durch Gutscheine“ (neu)

Ziele der Maßnahme	<p>Ziel des Modellprojekts ist es, durch die Entlastung im Bereich der unbezahlten Sorgearbeit die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgeverpflichtungen vor allem für Alleinerziehende zu verbessern sowie ggf. die Erwerbsarbeitszeit von Personen mit Sorgeverantwortung zu erhöhen.</p> <p>Zudem soll das Vorhaben zur Aufwertung haushaltsnaher Dienstleistungen beitragen, indem Anreize für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.</p>
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung ähnlicher Modellprojekte, zum Beispiel des in Baden-Württemberg durchgeführten Projekts in den Arbeitsagenturbezirken Aalen und Heilbronn • Prüfung der allgemeinen Voraussetzungen für ein Gutschein-Modellprojekt für haushaltsnahe Dienstleistungen

	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Voraussetzungen für die Vergabe von Zuschüssen für haushaltsnahe Dienstleistungen durch Gutscheine • Prüfung der möglichen Umsetzung eines Modellprojekts • In Abhängigkeit von den Prüfergebnissen setzt sich das Land Bremen auf Bundesebene für die Ermöglichung eines Modellprojekts „Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen durch Gutscheine“ ein
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	2026
Finanzierung	Fragen der Finanzierung sind im weiteren Verlauf zu prüfen und stehen unter dem Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel sowie gegebenenfalls bestehender oder zukünftiger Bundesprogramme.
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Prüfvermerks zu den allgemeinen Voraussetzungen und der Umsetzbarkeit des Modellprojekts • Einbringung einer Initiative des Landes Bremen auf Bundesebene zur Ermöglichung eines Modellprojekts „Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen durch Gutscheine“.

25. Verbessertes Zugang zu Gesundheitsangeboten für Alleinerziehende (neu)	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Transparenz sowie des Zugangs von Alleinerziehenden zu Gesundheitsangeboten.
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Niedrigschwelliger Zugang zu Gesundheitsangeboten für Alleinerziehende • Wohnortnahe und zeitlich flexible Bereitstellung von Angeboten • Stärkere Berücksichtigung der besonderen Lebenslage von Alleinerziehenden (z. B. hohe Stressbelastung) • Verbesserung der Vereinbarkeit der Angebote mit Kinderbetreuung
	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
Umsetzungszeitraum	fortlaufend
Finanzierung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl durchgeführter Vernetzungstreffen • Dokumentation der oben genannten Treffen

	<ul style="list-style-type: none"> • Durchgeführte Prüfung bezüglich Informationsmaßnahmen zur besseren Transparenz (z. B. gebündelte Angebotsübersichten)
--	---

26. Stärkung der Wohnraumvergabe an alleinerziehende Familien (neu)	
Ziel der Maßnahme	Sensibilisierung der öffentlichen Wohnungsunternehmen für die besondere Wohnraumsituation und den spezifischen Bedarf alleinerziehender Familien.
Gegenstand der Maßnahme	Führung strukturierter Gespräche mit öffentlichen Wohnungsunternehmen in Bremen und Bremerhaven zur Thematisierung des Wohnraumbedarfs von Alleinerziehenden sowie zur Prüfung möglicher Handlungsoptionen im Rahmen der Wohnraumvergabe. Verbesserte Zielgruppenansprache über die Internetseiten der Wohnungsbaugesellschaften.
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung
Umsetzungszeitraum	fortlaufend
Finanzierung	voraussichtlich keine zusätzlichen Mittel erforderlich
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • In Gesprächen mit öffentlichen Wohnungsunternehmen wird der Wohnraumbedarf von Alleinerziehenden als eigener Tagesordnungspunkt behandelt. • Die spezifische Situation von Alleinerziehenden auf dem Wohnungsmarkt wird durch die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung dargestellt. • Mit den Gesprächspartner:innen werden Möglichkeiten einer verstärkten Wohnraumvergabe an Alleinerziehende erörtert. • Zielgruppenansprache über die Internetseiten der Wohnungsbaugesellschaften. • Die Ergebnisse der Gespräche werden schriftlich dokumentiert.

7 Handlungsfeld 2: Entgeltgleichheit der Geschlechter

Das Handlungsfeld 2 besteht aus Maßnahmen, die zur Erreichung des Hauptziels der Gewährleistung der Entgeltgleichheit der Geschlechter und ihrer sechs Teilziele beitragen. Sie wurden in zwei Maßnahmebereiche untergliedert:

Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen

Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene

7.1 Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen

Aufgrund der begrenzten Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes hat Bremen die Verbesserung seiner Umsetzung als Ziel in die Landesstrategie aufgenommen. Auf Initiative Bremens stellte die 98. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) 2021 fest, dass das Gesetz nicht ausreichend zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung beiträgt, und forderte Nachbesserungen.

Zu den zentralen Reformvorschlägen zählen verpflichtende Prüfverfahren, die Ausweitung des Auskunftsanspruchs, mehr Transparenz beim Vergleichsentgelt, erweiterte Berichtspflichten, eine angepasste Beweislastregelung sowie ein Verbandsklagerecht. Zudem sollen tarifliche Entgeltregelungen diskriminierungsfrei ausgestaltet und Empfehlungen aus dem Dritten Gleichstellungsbericht geprüft werden. 2023 verabschiedete die EU die Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie 970/2023) mit deutlich verbindlicheren Vorgaben zu Transparenz, Berichtspflichten und Arbeitsbewertung. Sie muss bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Bremen will das Gesetzgebungsverfahren im Bundesrat aktiv begleiten.

Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:	Unterstützung der Umsetzung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“
	Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem Entgelttransparenzgesetz
	Sensibilisierung, Information und ggf. Schulung von Arbeitgebenden im Land Bremen zur Vorbereitung und Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sowie Aufklärung der Arbeitnehmenden über ihre Rechte nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes
	Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Für die Print-Version erfolgt eine Darstellung der abgeschlossenen Maßnahmen in Form von Kurzporträts einschließlich begleitendem Fotomaterial. Der Fokus liegt auf der Zielerreichung. In diesem Bereich sind aktuell keine Maßnahmen abgeschlossen.

Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen

27. Fortführung der Initiative zur Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes (bestehend)	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Rechte aus dem Entgelttransparenzgesetz und die erleichterte Inanspruchnahme durch Beschäftigte
Gegenstand der Maßnahme	Der Entschließungsantrag des Landes Bremen zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt auf der ASMK bezog sich nicht konkret auf Regelungen zur Entgeltgleichheit, sondern auf andere Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen.

	<p>Bremen brachte zusammen mit anderen Ländern auch einen Beschlussantrag zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland in die GFMK ein (Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -Senatorinnen und Senatoren), der von der Konferenz angenommen wurde.</p> <p>Nach Inkrafttreten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 prüft die Freie Hansestadt Bremen unter Federführung der Senatskanzlei in einem ressortübergreifenden Ansatz, welche Umsetzungsziele zur Herstellung von Entgelttransparenz auf Bundesebene und Landesebene erreichbar sind.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration im Rahmen der Konferenz der Minister:innen, Senator:innen für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK)
Umsetzungszeitraum	(aktuelle) 21. Legislaturperiode des Bundestages
Finanzierung	voraussichtlich keine zusätzlichen Mittel erforderlich
Kriterien der Zielerreichung	Reform des Entgelttransparenzgesetzes

28. Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes – Informations- und Unterstützungsangebot für Betriebe und Beschäftigte (neu)	
Ziel der Maßnahme	<p>Frühzeitige Sensibilisierung, Information und ggf. Schulung von Wirtschaft und Unternehmen im Land Bremen zur Vorbereitung und Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sowie Aufklärung der Arbeitnehmenden über ihre Rechte nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes. Die Maßnahme soll Betriebe bei der rechtssicheren und praktikablen Umsetzung unterstützen und zugleich bestehende Strukturen und Angebote der Akteure aufgreifen und ergänzen. Sie soll Arbeitnehmende und Interessenvertretungen befähigen, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Ziel ist es, Rechtsklarheit zu schaffen, Umsetzungshemmnisse abzubauen und Entgeltgleichheit wirksam zu fördern.</p> <p>Mit der zu erwartenden Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes bis Juni 2026 werden neue Rechte für Beschäftigte und neue Pflichten für Betriebe in Kraft treten. Die Maßnahme knüpft an bestehende Aktivitäten der Landesstrategie (siehe Kapitel 8) an und führt diese gebündelt fort.</p>
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Formate für Arbeitgebende, Arbeitnehmende und Interessenvertretungen unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Anforderungen der Betriebsgröße;

	<ul style="list-style-type: none"> • In diesen Formaten wird zielgruppenspezifisch über Ansprüche, Rechte, Pflichten und Unterstützungsmöglichkeiten informiert und ein Austausch ermöglicht. • Öffentlichkeitsarbeit mit Good-Practice-Beispielen, in denen Unternehmen über ihre Erfahrungen berichten. • Vorstellung von Analyse-Tools <p>Hinweis: Es ist eine Verschränkung mit der EFRE-Maßnahme „Gender Diversity in KMU“ angedacht, die Unternehmen die Möglichkeit bietet, beispielsweise eine Förderung für die Analyse von Entgelt(un)gleichheiten oder die Anschaffung digitaler Analysetools zu beantragen.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration; Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation; Senatskanzlei; Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Arbeitnehmerkammer Bremen; Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V.; Deutscher Gewerkschaftsbund Region Bremen-Elbe-Weser; Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven; Handwerkskammer Bremen
Umsetzungszeitraum	fortlaufend bis zur Verabschiedung und Umsetzung des Bundesgesetzes und darüber hinaus
Finanzierung	voraussichtlich keine zusätzlichen Mittel erforderlich
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Reichweite der Informations- und Beratungsangebote • Beteiligung an Veranstaltungen und Workshops • Nutzung und Feedback zu bereitgestellten Analyse-Tools und Materialien • Langfristige Verbesserung der Entgelttransparenz und -gleichheit im Land Bremen (Entwicklung des Gender Pay Gaps im Land Bremen)

7.2 Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene

Für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst sind sowohl tarif- als auch beamtenrechtliche Regelungen maßgeblich, auch wenn sie unterschiedlichen Systematiken folgen. Die gleichstellungsrechtlichen Maßstäbe gelten jedoch einheitlich. Bremen hat einen wichtigen Schritt zur Aufwertung frauendominierter Berufe vollzogen: Seit 2021 werden Grundschullehrkräfte – wie Gymnasiallehrkräfte – nach A 13 besoldet. Damit zählt Bremen zu den Vorreitern bei der Gleichbezahlung dieser Berufsgruppen. Darüber hinaus setzt sich das Land Bremen auf Landes- und Bundesebene für eine Stärkung der Tarifbindung ein, da insbesondere Frauen von tarifgebundenen Strukturen und geringeren Entgeltlücken profitieren. Die ASMK hat wiederholt festgestellt, dass die Tarifbindung rückläufig ist, und die Bundesregierung zu gesetzlichen Maßnahmen aufgerufen, um Anreize für Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zu schaffen.

<p>Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:</p>	<p>Unterstützung der Umsetzung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“</p> <p>Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung</p> <p>Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung, unter Beachtung der Tarifautonomie</p> <p>Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen</p>
--	---

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Für die Print-Version erfolgt eine Darstellung der abgeschlossenen Maßnahmen in Form von Kurzporträts einschließlich begleitendem Fotomaterial. Der Fokus liegt auf der Zielerreichung. In diesem Bereich sind aktuell keine Maßnahmen abgeschlossen.

Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen

29. Tarifbindung, Tariftreue und Vergaberecht (aktualisiert)	
Ziel der Maßnahme	Stärkung der Tarifbindung und der tariflichen Strukturen
Gegenstand der Maßnahme	<p>Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Verbreitung und Anwendung tariflicher Arbeitsbedingungen durch Gespräche zwischen Wirtschafts- und Sozialpartner:innen (laufende Daueraufgabe in drei Branchendialogen: Gastgewerbe, Einzelhandel, Logistik) <p>Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der Tariftreuepflicht bei öffentlichen Vergaben auf Dienstleistungen sowie EU-weite Ausschreibungen <p>Prüfung der Möglichkeiten, bereits geltende Vorgaben um den Aspekt der Entgeltgleichheit zu konkretisieren (beispielsweise § 18 Abs. 3 TtVG, der diejenigen Anbietenden priorisiert, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fördern)</p>
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration; Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation
Umsetzungszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • Reform des Tariftreue- und Vergabegesetzes (TtVG) im Hinblick auf die Erweiterung der Tariftreuregelung bis Ende 2022 (erfüllt) • Daueraufgabe
Finanzierung	voraussichtlich keine zusätzlichen Mittel erforderlich
Kriterien der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Inkrafttreten der Reform des TtVG (erfüllt) • Durchführung von 1-2 Gesprächen pro Jahr und Branche (laufende Daueraufgabe) • Zahl der abgeschlossenen Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen

Die Änderung des Bremischen Gesetzes zur Sicherung von Tariftreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher Auftragsvergabe (Tariftreue- und Vergabegesetz) ist mit der Änderung vom 22.11.2022 und der Umsetzung vom 20.04.2023 in Kraft getreten.

Zentrale Ziele der Gesetzesänderungen waren u. a.:

- Aufnahme von Dienstleistungen in die Tariftreue (vorher nur Bau und Öffentlicher Nahverkehr)
- Aufnahme von Überschwellenvergaben (EU-weite Ausschreibungen; vorher nur nationale Vergaben)

Das Ref. 02 der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation hat, unabhängig von der o. g. und bereits erfolgten Gesetzesänderung den Prüfauftrag angenommen, ob Vorgaben zur Entgeltgleichheit auf landesgesetzlicher Ebene umsetzbar erscheinen. Hinsichtlich der Umsetzung des Prüfauftrages besteht eine zeitliche Abhängigkeit zur Vergabetransformation des Bundes. Dieser hat im Rahmen des Vergabebesleunigungsgesetzes eine Ergänzung der Regelung zur Auftragsausführung in § 128 Abs. 1 GWB um „die rechtlichen Vorgaben über die Gleichbehandlung der Geschlechter in Bezug auf die Entgeltgleichheit“ auf den Weg gebracht. Das entsprechende Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Nach Inkrafttreten der Novelle sind die Folgen für die Landesregelungen zu bewerten.

Kommentierung dieser Maßnahme durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB): „Eine immer stärkere Verknüpfung sozialpolitischer Aspekte und beliebiger politischer Interessen mit dem Vergaberecht sehen wir kritisch. Jede zusätzliche Anforderung verkompliziert, bürokratisiert und verteuert die Vergabeverfahren. Rechtsunsicherheit und Streit anfälligkeit nehmen zu. Der Nachweis und die Kontrolle der Anforderungen werden zunehmend schwieriger. Die Beteiligung an Vergabeverfahren wird geringer, weil Unternehmen von einer Bewerbung absehen. Dies läuft dem Ziel des Vergaberechts – einer effizienten Beschaffung unter schonender Verwendung von Steuergeldern im Rahmen eines fairen Bieterwettbewerbs – zuwider.“

Kommentierung dieser Maßnahme durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Region Bremen-Elbe-Weser: „Diese Formulierung ist uns deutlich zu weich. Tarifverträge sind eine wichtige Basis für das Schaffen von verbindlichen Regelungen. Sie reduzieren nachweislich Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern und schaffen einen festen Rahmen, in dem Gehälter vergleichbar werden. Die Erhöhung der Tarifbindung ist daher ein Schritt in die richtige Richtung. Tarifverträge allein sind allerdings kein Allheilmittel. Es gibt auch in tarifgebundenen Betrieben und Branchen Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern. Zum Beispiel kommt es vor, dass Frauen strukturell niedriger eingruppiert werden, obwohl ihre Tätigkeit vom Anspruch die gleiche ist. Als DGB Bremen fordern wir eine klare Aussage, die heißen muss: Nur, wer auf Entgeltgleichheit im Betrieb achtet, darf öffentliche Aufträge erhalten. Je mehr verbindliche Regeln geschaffen werden, umso wahrscheinlicher ist es, dass in diesem Bereich ein echter Wandel passiert.“

8 Handlungsfeld 3: Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

Im Handlungsfeld 3 finden sich Maßnahmen, die sowohl der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben als auch der Entgeltgleichheit der Geschlechter und verschiedenen abgeleiteten Teilzielen dienen. Sie wurden in folgenden Maßnahmebereiche zusammengefasst:

- Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz
- Unterstützung durch Sozialpartnerschaft

Die genannten Maßnahmebereiche und jeweils zugehörigen Maßnahmen werden im Folgenden beschrieben.

8.1 Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz

Eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur und ein aktives Gleichstellungsmanagement werden zunehmend zu einem entscheidenden Faktor für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Unternehmen profitieren davon, den Stand von Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im eigenen Betrieb systematisch zu analysieren und gezielt weiterzuentwickeln.

Zur Unterstützung stehen verschiedene kostenfreie Instrumente zur Verfügung:

- Der **gb-check** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes prüft u. a. Stellenausschreibungen, Personalauswahl, Arbeitsbedingungen, Weiterbildung, Leistungsbeurteilung und Arbeitszeit.
- Der **eg-check.de**, entwickelt mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung, analysiert unterschiedliche Entgeltbestandteile auf ihre Gleichstellungswirkung.
- Der **KMU-Gleichstellungsscheck** (Deutscher Juristinnenbund) richtet sich speziell an kleine und mittlere Unternehmen und behandelt Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Entgelt sowie Kommunikation.

Diese Instrumente helfen Unternehmen, strukturelle Benachteiligungen sichtbar zu machen und konkrete Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen.

Analyse der Gleichbehandlung bzw. Benachteiligung beim

Entgelt



Analyse der Gleichbehandlung bzw. Benachteiligung bei der

Beschäftigung



KMU-Gleichstellungsscheck

Analyse der Gleichbehandlung bei der Beschäftigung

Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei:	Herstellung von Transparenz über den Stand der Entgeltgleichheit in Bremen
	Unterstützung der Umsetzung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“
	Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung, unter Beachtung der Tarifautonomie
	Verstetigung des positiven Trends beim Gender Pay Gap im Land Bremen 2025 unter Berücksichtigung methodischer Schwankungen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Für die Print-Version erfolgt eine Darstellung der abgeschlossenen Maßnahmen in Form von Kurzporträts einschließlich begleitendem Fotomaterial. Der Fokus liegt auf der Zielerreichung. Folgende Maßnahmen sind abgeschlossen (vgl. Anlage 1 – Sachstandsbericht):

- Pilotanwendung eines Analyseverfahrens zur Gendergerechtigkeit in Unternehmen

Bestehende, aktualisierte und neue Maßnahmen

30. Gleichstellungs- und Entgelttransparenzprüfungen in öffentlichen Unternehmen verankern (aktualisiert)	
Ziel der Maßnahme	Die öffentlichen Unternehmen im Land Bremen nehmen eine Vorbildfunktion ein.
Gegenstand der Maßnahme	I. Adressierung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit in den Aufsichtsräten der bremischen öffentlichen Unternehmen durch die Aufsichtsratsvorsitzenden

	<p>1. Phase:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empfehlung einer Durchführung von Untersuchungen zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und/oder der Entgeltgleichheit durch den Aufsichtsratsvorsitzenden - Auswahl aus vorgeschlagenen Untersuchungsverfahren („betriebliche Prüfverfahren“), wie beispielsweise gb-check (Gleichbehandlungscheck) für Prüfungen der Gleichbehandlung bei Einstellung, Weiterbildung, Aufstieg, Beurteilung, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen oder KMU-Gleichstellungsscheck, speziell für kleinere und mittlere Unternehmen durch die Geschäftsführung bzw. Darstellung der Geschäftsführung, warum keine Untersuchung durchzuführen ist <p>2. Phase:</p> <ul style="list-style-type: none"> - daran anknüpfend ggf. Durchführung von Maßnahmen für weitere Verbesserungen <p>II. Aufnahme der Durchführung entsprechender Untersuchungen als inhaltliches Ziel in den Tantiemevereinbarungen der Geschäftsführungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - umzusetzen durch die jeweiligen Aufsichtsratsvorsitzenden bei der Verhandlung der jährlichen Tantiemevereinbarung - Falls keine Tantiemevereinbarung vorhanden oder nicht durchsetzbar ist, wird ggf. ein anderer Weg vereinbart
Verantwortlich für die Umsetzung	die jeweiligen Aufsichtsratsvorsitzenden
Umsetzungszeitraum	Ab 2023 mindestens für fünf Jahre
Finanzierung	Die Finanzierung erfolgt aus den Eigenmitteln der jeweiligen Gesellschaft; die konkrete Höhe ist in der Regel nicht bezifferbar und nicht berichtspflichtig.
Kriterien der Zielerreichung	5 Unternehmen pro Jahr

31. Gleichstellungs- und Entgelttransparenzprüfungen in der Privatwirtschaft fördern (aktualisiert)	
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für den Stand der Gleichstellung in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Ergreifen eigenständiger Maßnahmen

	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung des Images der teilnehmenden Unternehmen und Unterstützung der Bindung und Gewinnung von Fachkräften („employer branding“)
Gegenstand der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Eigenständige Durchführung von Untersuchungen zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und/oder der Entgeltgleichheit in Unternehmen der Privatwirtschaft, Ableiten und Ergreifen von Maßnahmen für weitere Verbesserungen Auswahl aus vorgeschlagenen Untersuchungsverfahren („betriebliche Prüfverfahren“), wie beispielsweise gb-check für Prüfungen der Gleichbehandlung bei der Beschäftigung, eg-check.de für Prüfungen der Entgeltgleichheit oder KMU-Gleichstellungsscheck, speziell für kleinere und mittlere Unternehmen
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	Ab 2023 mindestens für fünf Jahre
Finanzierung	Es ist eine Verschränkung mit der EFRE-Maßnahme „Gender Diversity in KMU“ angedacht, die Unternehmen die Möglichkeit bietet, beispielsweise eine Förderung für die Analyse von Entgelt(un)gleichheiten oder die Anschaffung digitaler Analysetools zu beantragen.
Kriterien der Zielerreichung	Fünf Analysen wurden durchgeführt

32. Gender Pay Gap in landesbremischen Hochschulen verringern (neu)	
Ziel der Maßnahme	Ziel ist es den Gender Pay Gap in landesbremischen Hochschulen zu verringern.
Gegenstand der Maßnahme	Entwicklung und Umsetzung von adäquaten Maßnahmen zum Abbau von Entgeltungleichheit in den landesbremischen Hochschulen in Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Einrichtungen auf Basis der Ergebnisse der Gender Pay Gap-Studie für die Bremer Wissenschaft.
Verantwortlich für die Umsetzung	Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft in Zusammenarbeit mit den Hochschulen
Umsetzungszeitraum	ab 2026 fortlaufend
Finanzierung	aus dem Globalbudget der Hochschulen
Kriterien der Zielerreichung	Hochschulspezifische/hochschulübergreifende Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap

9 Nachhaltigkeit und Controlling der Landesstrategie

Um Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit nachhaltig auf dem Bremer Arbeitsmarkt zu verankern, bedarf es eines konsequenten Gleichstellungscontrollings.

Das Controlling der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit erfolgt auf Grundlage folgender Steuerungsinstrumente:

- Für jede Maßnahme ist eine federführend verantwortliche Stelle benannt, die für die Umsetzung und Koordination zuständig ist.
- Zu jeder Maßnahme wurden überprüfbare Zielkriterien festgelegt. Diese bilden die Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung und der Wirksamkeit der Maßnahmen. Ergänzend werden die übergeordneten Teilziele der Landesstrategie berücksichtigt.
- Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt (Federführung: Bürgermeister Dr. Andreas Bovenschulte) nimmt mit Unterstützung der Ressort-AG (Federführung: Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration) die fortlaufende Begleitung, Steuerung und Überwachung der Maßnahmenumsetzung wahr.
- Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration berichtet der Senatskommission einmal jährlich über den Umsetzungsstand sowie die Entwicklung der Zielerreichung.

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2022): Über Diskriminierung – Lebensbereiche – Arbeitsleben.

Bothfeld, Silke / Schmidt, Tanja / Tobsch, Verena (2022): Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt – Wo steht Bremen?, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung/Julius-Leber-Forum, Hamburg.

Bremische Bürgerschaft (2020): Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern bekämpfen: Senatsstrategie entwickeln, Entgelttransparenz schärfen!, Drucksache 20/707 vom 11.11.2020.

Bremische Bürgerschaft (2025): Equal Pay und Equal Care – Wo stehen wir in Bremen?. Antwort auf eine Große Anfrage der Fraktion Die Linke vom 02.10.2025 und Mitteilung des Senats vom 09.12.2025, Drucksache 21/1519 (zu Drs. 21/1385), 9. Dezember 2025

Bundesagentur für Arbeit (2024): Bruttomonatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht in Deutschland. Stichtag: 31.12.2022. Sonderauswertung.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2024. Blickpunkt Arbeitsmarkt – September 2025.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg., 2019): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg., 2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg., 2023): Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, Berlin, darin: Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz gem. § 23 EntgTranspG

Der Senator für Finanzen (Hg., 2020): Diversity Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen, Bremen.

Der Senator für Finanzen (Hg., 2024): Personalbericht 2024 kompakt – mit daten des Jahres 2023, Bremen.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2025): Rentenversicherung in Zahlen 2025.

Deutscher Bundestag (2017): Öffentliche Anhörung zum Thema Entgeltgleichheit, Stellungnahmen der Sachverständigen.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (2022): Warum es mit gleichem Gehalt für Mann und Frau nicht getan ist – Wirtschaftsstandort Bremen.

Eurostat (2026): Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, letzte Änderung 11.2.2026

Freie Hansestadt Bremen (Hg., 2021a): Bremen.KI – Strategie Künstliche Intelligenz, Bremen.

Freie Hansestadt Bremen (Hg., 2021b): Schlüssel zu Innovationen – Strategie für Innovation, Dienstleistungen und Industrie. Land Bremen, Bremen.

GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2026): A 13: Stand der Dinge. <https://www.gew.de/ja13/a13-stand-der-dinge/> (17.02.2026)

Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“ – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, Study Nr. 14 der Hans-Böckler-Stiftung.

Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah / Heilmann, Tom (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps, in: KZfSS, 74. Jg., S. 233–258.

Kocher, Eva / Wenckebach, Johanna / Porsche, Stefanie (2016): Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12. Gutachten für die GEW (Hg.), Frankfurt/Main.

Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) (2021): Externes Ergebnisprotokoll der 98. ASMK, Bremen.

Statistisches Bundesamt (2019): Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern ab 2006, Stand 28. März 2019, [Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern ab 2006 - Statistisches Bundesamt](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD25_081_621.html) (12.2.2026)

Statistisches Bundesamt (2024): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8%) mehr unbezahlte Arbeit als Männer, Pressemitteilung Nr. 073/24 vom 28. März 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2024/zve2022/pm-zve.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Statistisches Bundesamt (2025a): Gender Gap Arbeitsmarkt und seine Bestandteile nach Bundesländern, Stand 6. März 2025, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/gender-gap-arbeitsmarkt-nach-bundeslaendern.html?templateQueryString=Gender+Gap+Arbeitsmarkt> (11.2.2026)

Statistisches Bundesamt (2025b): Gender Gap Arbeitsmarkt sinkt 2024 auf 37%, Pressemitteilung Nr. 081 vom 6. März 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/03/PD25_081_621.html?templateQueryString=Gender+Gap+Arbeitsmarkt (11.2.2026)

Statistisches Bundesamt (2025c): Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Bundesländern ab 2014, Stand 16. Dezember 2025, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html> (12.2.2026)

Statistisches Bundesamt (2025d): Gender Pay Gap 2025 unverändert bei 16 %, Pressemitteilung Nr. 452 vom 16. Dezember 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_453_621.html, (20.2.2026)

Statistisches Bundesamt (2026a): Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2024, Stand 5. Februar 2026, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/e>

[rwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html](#)
(13.2.2026)

Statistisches Bundesamt (2026b): Bruttostundenverdienste,
Bruttomonatsverdienste: Deutschland, Stichmonat, Geschlecht, Berufe,
[Bruttostundenverdienste, Bruttomonatsverdienste: Deutschland, Stichmonat,
Geschlecht, Berufe](#), (23.2.2026)